



Hogeschool PXL

Departement PXL - Healthcare

Opleiding Ergotherapie

Doelgericht screenen van arbeidsvaardigheden binnen Bewel

Door **Lars Cardeynaels** en **Joost Nackaerts**

Afstudeerproject aangeboden tot het bekomen van het diploma van

Bachelor in de Ergotherapie

o.l.v. **Katrien Biesmans**, promotor

Hasselt, 2015

Inhoud

Trefwoorden	4
Abstract	5
Voorwoord	6
Inleiding	7
Probleemstelling	8
Methode.....	9
Resultaten	13
Theoretische resultaten.....	13
Melba.....	13
Valpar Component Work Samples.....	17
Worker Role Interview.....	17
Assessment of Motor and Process Skills.....	19
Praktische resultaten.....	21
Algemene proefdag	21
Specifieke proefdag (fysiek zwaar) verpakkingswerk	34
Discussie.....	42
Conclusie.....	44
Praktische conclusie	44
Theoretische conclusie	44
Bibliografie.....	46
Bijlagen	48

Trefwoorden

Arbeidscompetenties, arbeidshandicap, assessment, beschutte werkplaats, Melba

Abstract

Doelgericht screenen van arbeidsvaardigheden binnen Bewel

PXL Hasselt, 2014-2015 / Lars Cardeynaels en Joost Nackaerts

Inleiding: Binnen beschermde werkplaatsen wordt het steeds belangrijker dat personen met een arbeidshandicap grondig gescreend worden op arbeidsvaardigheden. Vanuit deze vaststelling kregen de onderzoekers de vraag van Bewel of het mogelijk was om de huidige manier van screenen te hervormen. Dit om het screenen doelgerichter te laten verlopen. Momenteel wordt Melba als assessment gebruikt om de arbeidscompetenties van de kandidaat doelgroepwerknemers in kaart te brengen. In dit onderzoek werd ook een literatuurstudie uitgevoerd om na te gaan welke alternatieven of aanvullingen op de markt zijn om de doelgerichtheid nog meer te garanderen.

Methode: Het onderzoek is begonnen met een pre-fase, namelijk de literatuurstudie. Tijdens deze fase werden onderzoeksrelevante begrippen opgezocht en gedefinieerd. Tijdens de volgende fase, de projectstage, werden de proefdagen binnen Bewel hervormd. Deze praktische fase werd opgedeeld in een algemene en een specifieke proefdag. Nadien werden deze proefdagen getest. In de post-fase schreven de onderzoekers de resultaten uit. Daarnaast zochten ze in deze fase ook naar alternatieve assessments of aanvullingen voor Melba.

Resultaten: De theoretische resultaten beschrijven vier assessments waaronder het meest gebruikte assessment Melba. Overigens worden ook de assessments The Valpar Component Work Samples (VCWS), Worker Role Interview (WRI) en Assessment of Motor and Proces Skills (AMPS) beschreven. Bij ieder assessment worden voor- en nadelen opgesomd. Daarnaast worden de praktische resultaten opgedeeld in de algemene en specifieke proefdag. Voor elke proefdag wordt uitgelegd hoe deze tot stand is gekomen.

Conclusie: Na verschillende testen is gebleken dat het mogelijk is om de screeningsperiode van toekomstige doelgroepwerknemers in te korten naar één algemene en één specifieke proefdag. Daarnaast blijft Melba behouden als voornaamste assessment ondanks haar subjectieve invullingen. Geen van de overige drie onderzochte assessments bleek geschikt om een meerwaarde te bieden in het screeningsproces van toekomstige doelgroepwerknemers.

Voorwoord

Deze bachelorproef is de kers op de taart van onze bacheloropleiding ‘Ergotherapie’. De motivatie voor dit onderwerp is gegroeid tijdens de stage van het tweede opleidingsjaar binnen Bewel. Het afstudeerproject werd dan ook uitgewerkt in samenwerking met het maatwerkbedrijf ‘Bewel’ te Diepenbeek.

Wij maken van het woord vooraf gebruik om een welgemeende dank te uiten. Allereerst danken wij onze stagementoren Liesje Schepens, Annelies Wolfs en Mathias De Waele die steeds paraat stonden. Tevens bedanken wij hen voor de vele tijd, de blijvende inzet en het kritisch oog voor het nalezen op mogelijke fouten en het nastreven van aanvaardbare zinsbouw in de bachelorproef. Alsook willen wij Bewel bedanken voor de kans om dit alles te mogen realiseren.

Graag danken wij ook de docenten van de opleiding ergotherapie van de PXL Hasselt, waaronder in het bijzonder Annemie Spooren en Els Peters, voor het algemeen professioneel advies tijdens de hoor- en werkcolleges.

Hiernaast kunnen we nog tal van personen bedanken, die ons steeds met raad en daad bijstonden tijdens deze periode. Maar als laatste willen we in het bijzonder onze promotor Katrien Biesmans bedanken. Haar begeleiding heeft ons doorheen dit hele avontuur gegidst. Haar betrokkenheid, de handenvolle tips en feedback, de ondersteuning en het vertrouwen die we van haar kregen waren essentieel om dit resultaat te bereiken.

Inleiding

In onze huidige maatschappij neemt werk en arbeid een belangrijke plaats in. In het handboek ‘Grondslagen van de ergotherapie’ geschreven door Astrid Kinébanian worden aan arbeid twee gezichten toegekend. Het wordt gezien als symbool van persoonlijke waarde, als zelfverwerkelijking, als medicijn. Arbeid structureert de tijd. Arbeid brengt sociale contacten met zich mee, die kunnen leiden tot waardering, zelfrespect en zelfontplooiing. Arbeid geeft status en identiteit en biedt de werknemer de kans een levensplan te ontwerpen. (Kinébanian,2006)

Soms kan het echter voorvallen dat mensen ten gevolge van een ongeval of ziekte niet (meer) tewerkgesteld kunnen worden in het normaal economisch circuit (NEC). Deze mensen hebben dan een arbeidshandicap. Een arbeidshandicap wordt op de website van de VDAB beschreven als een aandoening van mentale, psychische, lichamelijke of zintuiglijke aard waardoor de kandidaat doelgroepwerknemer het moeilijk heeft om werk te vinden of om een job uit te voeren. Enkele voorbeelden: autisme, slechthorendheid, rugklachten, stembandverlamming, spierziekte, chronisch vermoeidheidssyndroom... Het is de VDAB die beslist of de aandoening erkend wordt als arbeidshandicap of niet. (VDAB, 2015)

Beschutte (= beschermd¹) werkplaatsen stellen personen met een arbeidshandicap te werk die tijdelijk of definitief niet op de gewone arbeidsmarkt terecht kunnen. Het sociale aspect staat centraal in de werking van de beschermde werkplaatsen. Binnen de werkplaatsen wordt werk op maat gecreëerd voor iedereen (onder andere door vorming, training-on-the-job, ergonomische aanpassingen, opsplitsen van het werk in deeltaken...). Het sociale doel (re-integratie in de werkomgeving) wordt bereikt met economische middelen. (SocialeEconomie, 2015) In Limburg vallen alle beschermde werkplaatsen onder één zelfde bedrijf, genaamd Bewel.

Binnen een beschermde werkplaats kan er op verschillende manieren gewerkt worden. Zo werkt Bewel in onderaanneming, verdeeld in eigen beheer en enclaves². Alsook werkt Bewel met eigen diensten en producten. Bewel telt meer dan 1700 werknemers telt van wie 85% personen met een arbeidshandicap. (Bewel, 2015)

¹ Om onduidelijkheden te vermijden, wordt tijdens deze bachelorproef het begrip ‘beschermde werkplaats’ gehanteerd. Er werd voor ‘beschermde’ gekozen wegens het voorkomen in de afkorting van Bewel.

² Enclavewerking: Enclavewerking houdt in dat de interne werknemers onder begeleiding van een monitor arbeid verrichten in een extern bedrijf

De ergotherapeuten van Beschermde Werkplaatsen Limburg (Bewel) vroegen zich af of de screeningsprocedure van toekomstige doelgroepwerknemers doelgericht kon verlopen.

Beschermde Werkplaatsen Limburg (vanaf dit punt enkel nog benoemd als Bewel) is een groep van werkplaatsen verspreid over Limburg waar mensen met een arbeidshandicap terecht kunnen. De centrale dienst bevindt zich in Diepenbeek. Hier gaat de screeningsprocedure, de zogenaamde proefdagen door.

Deze screeningsprocedure hield tot op heden in dat de personen met een arbeidshandicap, op dit punt proevers genaamd, twee algemene proefdagen kwamen afleggen om de algemene werkcapaciteiten in kaart te brengen. Wanneer deze positief voltooid waren, werden er voor bepaalde specifieke werken (zoals het controleren van medisch materiaal) nadien nog een specifieke proefdag gedaan. Wanneer ook deze positief voltooid werd, kwam de persoon op de wachtlijst voor vast werk te staan.

Probleemstelling

Vanuit Bewel werd er afgevraagd of de algemene proefdagen herleid konden worden tot één dag. Daarnaast had Bewel ook graag een nieuwe specifieke proefdag voor fysiek zwaar verpakkingswerk ontwikkeld gezien. Deze specifieke proefdag moet zorgen voor een efficiëntere jobmatching.

Deze vragen werden omgezet in volgende praktische onderzoeksvraag:

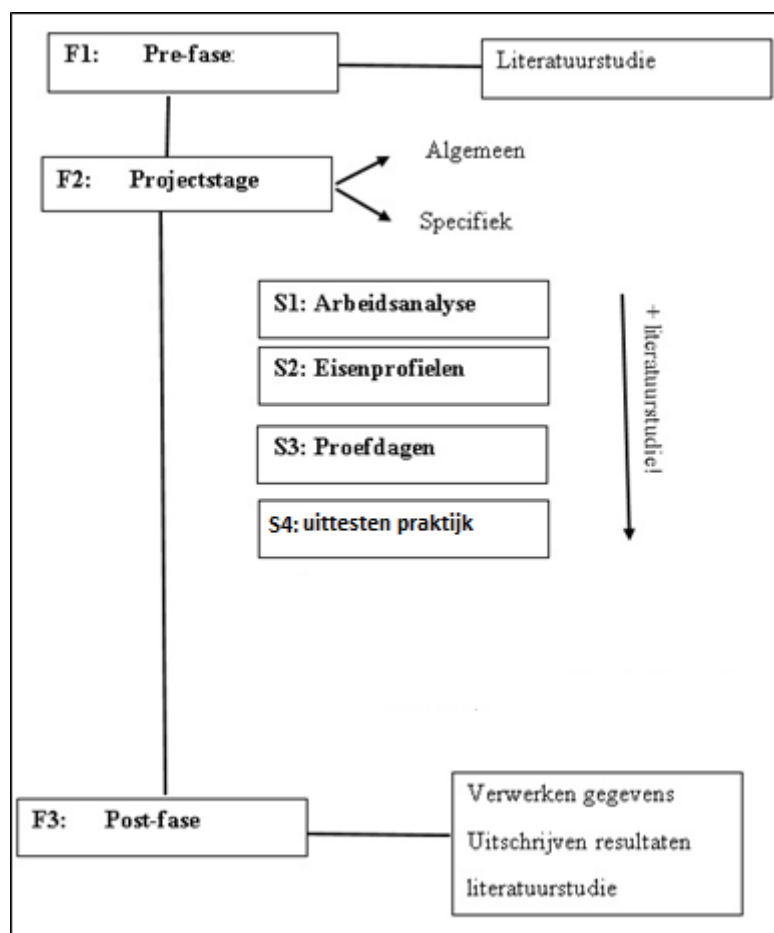
- Op welke manier worden de arbeidsvaardigheden in kaart gebracht, noodzakelijk voor het werken binnen Bewel, tijdens 2 proefdagen?

Tijdens deze proefdagen werden de werkcapaciteiten van de proevers in kaart gebracht aan de hand van Melba. Uit eigen ervaringen met Melba vanuit een voorgaande stage was de aanwezigheid van de vele subjectieve invullingen bij de Melba gekend. Vandaar werd ook een theoretisch luik ingevoegd. Dit theoretische luik omvatte een literatuurstudie omtrent mogelijke assessments in verband met werkcapaciteiten. Dit wordt weergegeven in volgende theoretische onderzoeksvraag:

- Welke screeningsmethoden zijn efficiënt om de arbeidsvaardigheden in kaart te brengen die noodzakelijk zijn voor het werken binnen de sociale economie?

Methode

De bachelorproef werd begonnen met een specifieke onderzoeksvraag vanuit Bewel zoals beschreven in de inleiding. In de voorbereidende fase werd aan de hand van een literatuurstudie, onderzoeksrelevante informatie opgezocht. Begrippen zoals beschermde werkplaats, Bewel, arbeidshandicap, Melba, ... Op deze manier kon de projectstage aangepakt worden met de nodige achtergrondkennis. Deze stage kende vier grote pijlers die elkaar chronologisch opvolgden nl; arbeidsanalyse, minimumeisenprofielen opstellen, praktische uitwerking van de proefdagen en het testen van de proefdagen. In deze vier stappen werd een onderscheid gemaakt tussen een algemene en een specifieke proefdag. Al de informatie bekomen uit de voorgaande twee fases werden verwerkt en beschreven in de post-fase. Ook in de post-fase werd een nieuwe literatuurstudie gedaan naar Melba en alternatieve of aanvullende assessments.



Afbeelding 1 : schematisch overzicht fasering bachelorproef

Tijdens de pre-fase werd op Google Scholar gezocht naar ‘arbeidsvaardigheden EN Melba’. Met exclusie criterium periode 2005 – 2015 werden 11 resultaten bekomen. Van deze 11 resultaten werden vier artikels gebruikt.

Aanvullend werd er ook gezocht op DoKS, de eindwerkensite van PXL. Hier werden zoektermen ‘Melba en arbeidsvaardigheden’ gebruikt. Dit leverde drie resultaten op waarvan één werk gebruikt werd.

Om meer informatie te verkrijgen over de sociale economie en specifiek beschermde werkplaatsen, werd de website van Sociale Economie en die van de VDAB geraadpleegd.

De tweede fase van de bachelorproef was de projectstage. Deze werd onderverdeeld in twee delen, namelijk de uitwerking van een algemene en een specifieke proefdag. Voor de uitwerking ervan werd een arbeidsanalyse uitgevoerd, een minimumeisenprofiel opgesteld en werd de proefdag uitgewerkt en uitgetest.

Stap één in dat proces was de arbeidsanalyse. In het kader van de uitwerking van de algemene en specifieke proefdag werd een werkplek analyse van de verschillende werkplaatsen en enclaves van Bewel gemaakt. Hier vonden observaties plaats met betrekking tot de inhoud en uitvoering van het werk. Om dit verder te onderbouwen, werden ook werkleiders en monitoren geïnterviewd.

Als leidraad voor deze arbeidsanalyse werd Melba gebruikt. Het doel van deze stap was om een beeld te vormen van de minimumeisen die gesteld werden bij deze werkplaatsen en het werk wat in de werkplaatsen verricht werd. Deze bevindingen worden in bijlage 1 schematisch weergegeven in een Melba-template voor een eisenanalyse.

Vervolgens werden de gegevens uit voorgaande eisenanalyse gereduceerd tot één eisenprofiel. Dit eisenprofiel werd getoetst bij de ergotherapeuten, sociale dienst en dienst productie van Bewel. De kennis, expertise en achtergrondinformatie van deze mensen kon gebruikt worden om na te gaan of deze profielen correct en realistisch zouden zijn in de praktijk.

Tijdens de derde stap werden beide proefdagen theoretisch en praktisch uitgewerkt aan de hand van de nieuwe eisenprofielen.

Voor de algemene proefdag bestond dit uit de analyse van de huidige arbeidsvaardigheidstesten. Gedurende deze evaluatie werd nagegaan welke arbeidscompetenties in kaart gebracht werden. Op basis hiervan werd een indeling gemaakt naar het belang van de arbeidsvaardigheidstesten. Daarnaast werd gekeken hoe efficiënt de testen waren op vlak van tijd en kwaliteit. Omdat de specifieke vraag van Bewel was om de algemene screening van twee dagen naar één dag terug

te schroeven kon er op basis van de efficiëntie beslist worden welke arbeidsvaardigheidstesten zouden overblijven. Er werd ook nagedacht over eventueel nieuwe aanvullende testen. De nieuwe aanvullende arbeidsvaardigheidstesten, die nog verder besproken zullen worden, werden uiteindelijk uitgewerkt zodat de proefdag doelgericht en efficiënt kon verlopen.

Aangezien de specifieke proefdag aanvullend op de algemene proefdag een nieuwe uitdaging is in Bewel, moesten hiervoor nieuwe arbeidsvaardigheidstesten uitgewerkt worden. Hiervoor werd gebruik gemaakt van de observaties in de werkplaatsen. Deze observaties hebben er toe geleid dat worksamples gecreëerd zijn op basis van het werk op de werkvloer. Zo kon de transfer van de screening naar het uiteindelijke werk vlotter verlopen. De observaties van de werkplaatsen worden later uitgebreid besproken.

Na de uitwerking van de twee proefdagen, kwam stap vier, het testen van proefdagen. Voor het testen van de algemene proefdag werden reeds uitgenodigde kandidaat doelgroepwerknemers gevraagd om de nieuwe proeven uit te voeren zodat deze op punt konden worden gesteld. Nadien werden enkele mensen uitgenodigd die reeds over een Melba-profiel beschikken. Deze mensen werden nu gescreend aan de hand van de nieuwe proefdag. Een nieuw Melba-profiel werd opgesteld en kon dan vergeleken worden met het eerder opgestelde profiel. Op deze manier kon nagegaan worden of met de nieuwe invulling en de beschikbare tijd alle nodige competenties doelgericht en efficiënt gescreend konden worden.

Voor het testen van de specifieke proefdag werden leerlingen uit het Buitengewoon Secundair Onderwijs (BuSO) uitgenodigd. Een eerste keer om na te gaan of de uitgewerkte opdrachten voldoende waren om alle nodige arbeidscompetenties te screenen. Hierna werden de opdrachten op punt gesteld en met nieuwe leerlingen opnieuw getest.

In de post-fase werden de bekomen resultaten uit de vorige twee fases verwerkt en beschreven. Alsook voerden de onderzoekers een nieuwe literatuurstudie uit naar Melba en alternatieve of aanvullende assessment. Om onderzoeksrelevante informatie over Melba te vinden, hebben de onderzoekers de reeds gevonden artikels in de pre-fase nogmaals gebruikt. Aanvullende informatie werd gevonden op de website van Melba. Voor de alternatieve of aanvullende assessments hebben de onderzoekers gekozen om de focus te leggen op de assessments The Valpar Component Work Samples (VCWS), Worker Role Interview (WRI) en Assessment of Motor and Proces Skills (AMPS). Deze focus werd gebaseerd op de expertise van Dirk Van Damme, expert in het begeleiden van personen met een arbeidshandicap naar een tewerkstelling. Dirk Van Damme werd geïnterviewd op 22 januari 2015.

Onderzoeksrelevante informatie over VCWS werd gevonden op de website van VALPAR (Valparint, 2006) zelf. Hier stonden verschillende artikels op die reeds gepubliceerd zijn over het assessment.

Voor het assessment WRI werd informatie gezocht op de databank DoKS. Hiervoor werden de zoektermen “WRI en assessment” gebruikt. Deze zoekactie leverde drie zoekresultaten op waarvan één artikel is gebruikt tijdens de bachelorproef. Voor het assessment AMPS hebben de onderzoekers de databank PubMed geraadpleegd met de zoektermen ‘AMPS and assessment’. Dit resulteerde in elf resultaten met behulp van de exclusiecriteria “binnen vijf jaar” en “free full text”. Uit deze elf resultaten werd één artikel gebruikt.

Resultaten

De resultaten worden verdeeld in theoretische en praktische resultaten. In de theoretische resultaten worden verschillende assessments besproken. Vervolgens gaat het in de praktische resultaten over de uitwerking van de proefdagen.

Theoretische resultaten

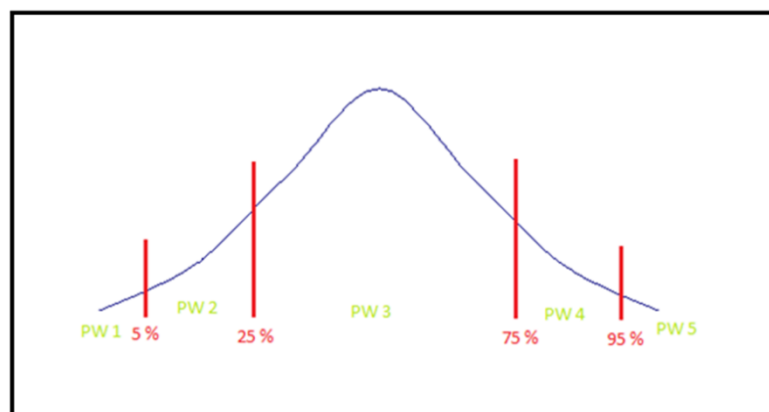
Door het veelvuldig gebruik van het assessment “Melba” gedurende het onderzoek, wordt hieronder een duidelijke uitleg gegeven van wat Melba nu precies inhoudt. Om zo efficiënt mogelijk te screenen, moet er niet enkel uit gegaan worden van de huidige screeningsmethode binnen Bewel, maar moet er ook gekeken worden naar andere assessments die een positieve bijdrage kunnen leveren aan het zo doelgericht mogelijk screenen van personen met een handicap. Op vraag van Bewel moet het assessment “Melba” de hoofdrol blijven behouden, daarom is de literatuurstudie naar andere assessments enkel theoretisch, en niet praktisch uitgewerkt. Deze interesse naar andere assessments werd tijdens het onderzoek ook geprikkeld doordat de onderzoekers beperkingen zoals subjectiviteit ervaarden met het assessment Melba. Deze beperkingen zullen nog besproken worden verder in dit hoofdstuk.

Om de zoektocht naar andere assessments richting te geven werd een interview afgenomen met Dirk Van Damme, expert in het begeleiden van personen met een arbeidshandicap naar een tewerkstelling. Uit dit interview kwamen de volgende assessments naar voren: Worker Role Interview (WRI), The Valpar Component Work Samples (VCWS) en Assessment of Motor and Process Skills (AMPS).

Melba

“Melba” is een Duitse afkorting die staat voor “Merkmale zur Eingliederung von Leistungsgewandelter und Behinderter in Arbeit.” Wanneer dit vertaald wordt naar het Nederlands betekent dit evenveel als “Profielkenmerken voor de arbeidsintegratie van mensen met beperkingen”. Het Melba-systeem is sinds 1986 in ontwikkeling. MELBA werd in opdracht van het "Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung" ontwikkeld. In het Nederlands betekent dit het Federaal Ministerie voor werk en sociale orde. Dit gebeurde in Duitsland, aan de Universiteit van Siegen. Het instrument is in 2001 vertaald naar het Nederlands. (Baerts L., 2007)

Melba is een instrument dat de arbeidsvaardigheden van een persoon, de zogenaamde arbeidscapaciteiten, beschrijft aan de hand van negenentwintig karakteristieken. Deze worden onderverdeeld in: cognitief, sociaal, uitvoering, psychomotorisch en communicatief. In bijlage 2 worden deze arbeidscapaciteiten en de onderverdelingen geschematiseerd. Deze karakteristieken kunnen gebruikt worden om de vaardigheden die nodig zijn om de job uit te oefenen, de zogenaamde eisen, te bepalen en te beschrijven. Er wordt respectievelijk een capaciteiten- en een eisenprofiel opgesteld. Het capaciteitenprofiel heeft dus betrekking tot de (toekomstige) werknemer terwijl het eisenprofiel betrekking heeft op de inhoud van de job. Per arbeidskenmerk heeft Melba vijf scoringsniveaus. Elk niveau krijgt een profielwaarde. Er wordt in een vijfpuntenschaal, gebaseerd op de Gauss-curve, beoordeeld welk niveau er wordt verwacht of aanwezig is. Elke profielwaarde (één tot en met vijf) is zorgvuldig gedefinieerd, zowel voor de 29 items van de eisen als de capaciteiten. Zo kunnen verschillende gebruikers het systeem op eenzelfde wijze interpreteren. (Koops M., 2009)



Afbeelding 2: Profielwaarden Melba op Gauss curve (Melba, 2008)

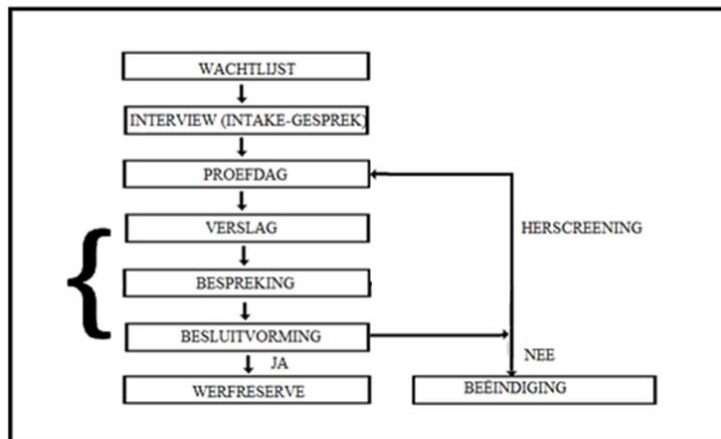
Op de website van Melba (2008) wordt de gausscurve uitgelegd aan de hand van afbeelding 2. Een persoon haalt profielwaarde 1 als hij in vergelijking met de totale Belgische bevolking bij de laagste 5 procent hoort. Dit komt overeen met personen uit een dagcentrum of nog lager. Het kan voorkomen dat personen voor een bepaalde arbeidscompetentie profielwaarde 1 score en alsnog in een beschutte werkplaats werken. Profielwaarde 2 betekent dat een persoon in vergelijking met de totale Belgische bevolking onder het gemiddelde scoort, maar boven profielwaarde 1. Dit is 20 procent van de bevolking. Profielwaarde 3 houdt in dat een persoon in vergelijking met de totale Belgische bevolking gemiddeld scoort. Dit is 50 procent van de bevolking. Als volgt haalt een persoon een profielwaarde 4 als hij/zij in vergelijking met de totale Belgische bevolking boven gemiddeld scoort. Dit komt overeen met 20 procent van de

bevolking. Een persoon haalt pas een profielwaarde 5 als hij/zij in vergelijking met de totale Belgische bevolking de hoogste score haalt. Dit is 5 procent van de bevolking. (Melba, 2008)

Het capaciteiten- en eisenprofiel zijn uiterst belangrijke aspecten van het assessment Melba. Doordat zowel voor de capaciteiten als voor de eisen dezelfde karakteristieken gebruikt worden, kunnen beide profielen 'op' elkaar gelegd worden om ze te vergelijken. Hieruit kan blijken dat een persoon match maakt of onder belast dan wel overbelast is voor een bepaalde karakteristiek. Er wordt gesproken over een match wanneer de capaciteit juist voldoet aan de bijhorende eis. Overbelasting wil zeggen de capaciteit niet voldoet aan de eis, met andere woorden kan de persoon minder dan verwacht wordt. Bij een onder belasting is de capaciteit groter (kan meer dan verwacht wordt) dan de bijhorende eis. Wanneer er gegevens voor bepaalde competenties missen, kan de relatie tussen de capaciteiten en de eisen niet bepaald worden voor deze karakteristieken. (Zoer, de Graaf L., Kuijer P., Prinzie P., Hoozemans M., Frings-Dresen M., 2012)

Omdat Melba enkel betrekking heeft tot algemene arbeidsvaardigheden zijn er meerdere updates gebeurd. Zo ontstond eerst Melba SL en in 2014 werd Melba+Mai geïntroduceerd. De module Melba SL is ontwikkeld om bij veelvuldige scores "1 of 2" een meer gedifferentieerde evaluatie van de capaciteiten mogelijk te maken. Hierbij blijft de mogelijkheid tot vergelijking met het oorspronkelijke capaciteitenprofiel en/of de mogelijkheid tot vergelijking met een eisenprofiel bestaan. (Melba, 2015) Bij de Melba+MAI-module kunnen aan de hand van vijftientig kenmerken nu ook de fysieke capaciteiten en eisen in kaart gebracht worden. (Melba, 2015) Melba wordt ondersteund door IDA (Instrument voor diagnostiek van arbeidsvaardigheden). Het is een instrument dat bestaat uit veertien arbeidsvaardigheidstesten van verschillende moeilijkheidsgraad waarvan na afname de resultaten makkelijk vertaalbaar zijn naar Melba scores. (Geerts N., 2007)

Er wordt bij het assessment Melba informatie verzameld omtrent arbeidsvaardigheden van personen en arbeidseisen van werk. Dit gebeurt via verschillende kanalen zoals intake-gesprek, proefdagen en verslaggeving. Binnen Bewel doet men dit aan de hand van observaties, een interview of via een algemene proefdag waar de kandidaat doelgroepwerknemer arbeidsvaardigheidstesten moet uitvoeren of een test uit IDA voor een capaciteitenbepaling. (Lannoy A., 2011)



Afbeelding 3 : overzicht werking Melba binnen Bewel (Bewel, 2010)

Afbeelding 3 geeft een overzichtelijk schema afgebeeld hoe de volledige screening binnen Bewel verloopt. Melba wordt gebruikt in een aantal van deze deelstappen. Er worden zeven stappen overlopen vooraleer de volledige procedure van de screening gebeurd is. De eerste stap is de aanmelding van de kandidaat doelgroepwerknemer. De kandidaat doelgroepwerknemer wordt na de aanmelding op een wachtlijst geplaatst. Wanneer de kandidaat aan de beurt is, wordt hij uitgenodigd om proefdagen af te leggen. Ook wordt de doorverwijzende instantie van de kandidaat doelgroepwerknemer geïnformeerd rond de planning van de proefdagen. Bij deze eerste stap wordt Melba niet gehanteerd. Bij stap twee moet de kandidaat doelgroepwerknemer naar Bewel te Diepenbeek komen voor een intake-gesprek met de sociale dienst. Er wordt een gesprek gevoerd tussen de kandidaat doelgroepwerknemer en de sociale dienst aan de hand van een interview-formulier. Het interview bestaat uit vragen die gebaseerd zijn op de 29 arbeidsvaardigheden van Melba. Zo wordt een eerste beeld gevormd van de capaciteiten van de kandidaat in Melba termen. De derde fase, namelijk de proefdagen, houdt in dat de kandidaat doelgroepwerknemer werkgerelateerde testen afneemt. Deze proefdagen, de algemene en specifieke proefdag, zullen in de volgende hoofdstukken uitgebreid besproken worden. Tijdens het afleggen van de werkgerelateerde testen wordt de persoon die de proeven aflegt, grondig geobserveerd door de ergotherapeut. De werkgerelateerde testen zijn ontwikkeld om de arbeidsvaardigheden van Melba duidelijk zichtbaar te maken. Tijdens de proefdagen wordt nagegaan of de kandidaat aan de minimumvoorwaarde voor tewerkstelling bij Bewel voldoet. In stap vier wordt nagegaan of de kandidaat doelgroepwerknemer daadwerkelijk voldoet aan de minimumvoorwaarde. De observaties van de proefdagen worden in een capaciteitenprofiel van Melba gegoten. Dit capaciteitenprofiel kan op zijn beurt vergeleken worden met het minimumeisenprofiel van Melba. Aan de hand van dit verslag zal stap vijf en zes plaatsvinden. Samen met de sociale dienst worden de resultaten grondig overlopen en wordt er een besluit

geformuleerd. Deze besluitvorming kan uit drie mogelijkheden bestaan. De eerste mogelijkheid is dat de kandidaat doelgroepwerknemer voldoet aan het minimumeisenprofiel. De kandidaat zal dan een brief ontvangen met daarin het positief resultaat en zal op de werfreserve geplaatst worden. De tweede mogelijkheid vindt plaats wanneer de ergotherapeuten en sociale dienst nog hun twijfels hebben bij de kandidaat. Dan bestaat er een mogelijkheid om de persoon nogmaals uit te nodigen voor een herscreening. De laatste mogelijkheid is het beëindigen van de samenwerking met de kandidaat doelgroepwerknemer. Dit gebeurt wanneer de kandidaat lager scoort dan het minimumeisenprofiel of de regels binnen Bewel zodanig heeft verstoord. (Bewel, 2010)

Valpar Component Work Samples

De Valpar Component Work Samples (VCWS) is een assessment dat gebruikt wordt in het veld van de beroepsevaluatie. Bryan B. Christopherson en Pamela D. Hayes geven volgende definitie voor een work sample (werk proef): “Een work sample is een gedefinieerde werkactiviteit bestaande uit taken, materialen en gereedschappen die gelijkaardig zijn aan deze in het echte werkveld en wordt gebruikt om de fysieke en mentale mogelijkheden van een persoon, alsook zijn voorkeuren en andere karakteristieken in kaart te brengen.”. De VCWS bestaat uit verschillende individuele work samples die allen uniek zijn en elk hun eigen speciale voordelen hebben. Daarnaast hebben ze verschillende gezamenlijke kwaliteiten waardoor ze uiterst geschikt zijn om te gebruiken in een paramedische setting. (Bryan B., Pamela D., MA., C.V.E., 2006) Margaret Jackson, Janet Harkess en John Ellis stellen dat, wanneer bevredigend voltooid, de work samples kunnen aantonen dat een persoon waarschijnlijk bepaalde jobs kan uitoefenen die gelijkaardige eisen stelt. (Jackson M., Harkess J., Ellis J., 2004) Maar de work samples van VCWS liggen vast en kunnen dus niet gerelateerd worden aan het werk binnen Bewel. Daarom wordt het assessment niet diepgaander besproken.

Worker Role Interview

Susan D. Biernacki beschrijft The Worker Role Interview als volgende : ‘The Worker Role Interview (WRI) is een semigestructureerd interview dat ontwikkeld is om te worden gebruikt als een psychosociaal- en omgevingsassessment in de werkrehabilitatie van personen met een arbeidshandicap’. (Biernacki S., 1993)

Het WRI assessment bevat items die kunnen voorspellen of personen met een arbeidshandicap terug aan het werk kunnen. Dit impliceert dat het WRI een nuttig instrument is in de rehabilitatie voor het identificeren van individuele revalidatiebehoefte. Het WRI bestaat ook uit een vierpuntschaal dat de impact van ieder item beoordeelt. In tabel 1 zijn de 17 items zichtbaar samen met de categorieën waarin ze verdeeld zijn.

Theoretical construct	Item
Personal Causation	1. Assesses abilities and limitations
	2. Expectations of job success
	3. Takes responsibility
Values	4. Commitment to work
	5. Work-related goals
Interests	6. Enjoys work
	7. Pursues interests
Roles	8. Identifies with being a worker
	9. Appraises work expectations
	10. Influence of other roles
Habits	11. Work habits
	12. Daily routines
	13. Adapts routine to minimize difficulties
Environment	14. Perception of work setting
	15. Perception of family and peers
	16. Perception of boss
	17. Perception of co-workers

Tabel 1 : de 17 items van de WRI onderverdeeld in categorieën (Ekbladh E., Thorell L., Haglund L., 2010)

Het WRI is theoretisch gebaseerd op het Model Of Human Occupation (MOHO). In het MOHO-model wordt menselijk beroepsmatig gedrag, in dit geval werkgedrag, omschreven als een combinatie tussen motivatie, levensstijl en het prestatievermogen binnen de omgeving. (Kielhofner, 2002) In het WRI wordt de motivatie om te werken geconceptualiseerd door drie theoretische categorieën: persoonlijke causaliteit, waarden en belangen (items 1-7). Levensstijl wordt geconceptualiseerd door twee theoretische categorieën: rollen en gewoontes (items 8-13). De theoretische categorie van de omgeving (items 14-17) omvat de persoonlijke perceptie van de fysieke en sociale omgeving in relatie tot zijn of haar werksituatie. De verschillende categorieën zijn ook terug te vinden in tabel 1. Het prestatievermogen wordt niet beoordeeld met behulp van het WRI aangezien het prestatievermogen beter beoordeeld kan worden door observatie. Zoals eerder vermeld wordt de vierpuntschaal gebruikt bij het beoordelen van de 17 items. De waarde één betekent dat het item sterk interfereert met de terugkeer naar het werk. De waarde van twee betekent dat het item normaal interfereert met de terugkeer naar werk. Een

waarde van drie houdt in dat er ondersteuning nodig is en een waarde van vier dat er sterke ondersteuning nodig is bij de terugkeer naar het werk. (Ekbladh E., Elin, 2010)

Het WRI bestaat uit vijf stappen. De eerste stap is het voorbereiden van het interview. Vervolgens zal het interview uitgevoerd worden. Als derde stap zal de persoon die het WRI afneemt, de persoon met een arbeidshandicap grondig observeren tijdens het uitvoeren van arbeidsmatige activiteiten. Bovendien zal er een initiële scorelijst aan het begin van het arbeidsrevalidatieproces worden afgenomen. Als vijfde en laatste wordt aan het eind van het revalidatieproces een eindevaluatiescorelijst afgenomen. De tijdsduur van de afname van het interview zou circa 60 minuten duren en het scoren circa 15 minuten. De benodigheden zijn enkel de lijst, pen of potlood. (Jansen M, 2006)

Assessment of Motor and Process Skills

De AMPS, Assessment of Motor and Process Skills, is een assessment dat de kwaliteit van uitvoering van persoonlijke en instrumentele ADL taken evalueert. De algemene kwaliteit wordt bepaald door de inspanning, efficiëntie, veiligheid en onafhankelijkheid met doelgerichte taakvaardigheden van de cliënt. De AMPS is een client-centered assessment. De Cliënt kiest in overleg met een AMPS-getrainde ergotherapeut twee of meer uit te voeren taken uit een lijst van 103 gestandaardiseerde ADL taken. Cliënten kiezen activiteiten die voor hun gekend en relevant zijn. Terwijl de cliënt de taken uitvoert beschrijft de ergotherapeut de inspanning, efficiëntie, veiligheid en onafhankelijkheid met motor en process skills van de cliënt.

Motor skills zijn 'de waarneembare, doelgerichte acties die een persoon onderneemt tijdens de uitvoering van de ADL taken om zichzelf of de taakobjecten te verplaatsen.

Process skills worden gedefinieerd als de waarneembare acties die de persoon onderneemt om de verschillende stappen van de ADL taak logisch op elkaar te laten volgen, om geschikte materialen en gereedschappen te selecteren en gebruiken en om zijn of haar uitvoering aan te passen wanneer er zich problemen voordoen. (Fioravanti A., Bordignon C., Pettit S., Woodhouse L., Ansley B., 2012)

In 2011 beschreven Brigitte E. Gantschnig, Julie Page en Anne G. Fisher de AMPS, Assessment of Motor and Process Skills als een internationaal gestandaardiseerde observatie- en prestatiegerichte assessmenttool. Het assessment is ontwikkeld voor ergotherapeuten die de kwaliteit van uitvoering van mensen hun ADL-taken willen meten. Dit gebeurt steeds in de gekende omgeving van de cliënt. (Gantschnig B., Page J., Fisher A., 2011)

Omdat de AMPS er van uitgaat dat de taken uitgevoerd worden in een voor de persoon gekende omgeving, kan de AMPS dus niet gestandaardiseerd gebruikt worden binnen Bewel. Daarom wordt dit assessment hier niet verder uitgelegd.

Praktische resultaten

In de praktische resultaten wordt eerst besproken hoe de algemene proefdag tot stand is gekomen. Vervolgens wordt ook de specifieke proefdag gespecificeerd.

Algemene proefdag

Het praktisch deel van de bachelorproef is gestart vanuit de vraag van Bewel :“Op welke manier worden de arbeidsvaardigheden in kaart gebracht, noodzakelijk voor het werken binnen Bewel, tijdens twee proefdagen?”.

Momenteel wordt er binnen Bewel gebruik gemaakt van twee algemene proefdagen. In dit onderzoek zal een splitsing gemaakt worden tussen een algemene en een specifieke proefdag. Op deze manier wil Bewel zorgen voor een betere organisatie tijdens de screening. Ook moet deze nieuwe structuur zorgen voor efficiëntere proefdagen en een meer gestaafde doorverwijzing van positief gescreende werknemers.

In dit deel wordt er besproken hoe de algemene proefdag tot stand is gekomen.

Er zijn verschillende stappen ondernomen om tot een algemene proefdag te komen.

Ten eerste is het minimumeisenprofiel dat Bewel reeds hanteerde onder de loep genomen. Er werd nagegaan of het huidige minimumeisenprofiel de eisen die op dit ogenblik gesteld worden op de werkvloer accuraat weergeven. Dit bleek niet het geval te zijn. Vanuit deze conclusie is geopteerd om een nieuw minimumeisenprofiel op te stellen. Op die manier zal er een vergelijking gemaakt kunnen worden tussen het nieuwe en het oude profiel.

Nadat er een nieuw minimumeisenprofiel opgesteld was, werd de algemene proefdag uitgewerkt en uitgetest.

1) Minimumeisenprofiel

Om tot een nieuw minimumeisenprofiel te komen, is er een gegronde arbeidsanalyse uitgevoerd. Zoals eerder vermeld in de methode bestaat de arbeidsanalyse uit 4 stappen. Deze 4 stappen, observaties van de werkplaatsen, interviews met werkleiding, gesprekken met diensten Bewel en een studie naar tewerkgestelde personen met een arbeidshandicap, zijn één voor één doorlopen. Aan de hand van de resultaten is er een minimumeisenprofiel gevormd. Dit gebeurt aan de hand van een overlap van de vier delen en andere diverse factoren. Er wordt gekeken naar welk deel het meeste expertise heeft per arbeidscompetentie, de gausscurve zoals beschreven staat in het hoofdstuk van Melba en de objectieve observaties. De scores van de

arbeidscompetenties verschillen van stap tot stap. Daarom moeten de overlap en diverse factoren onder de loep genomen worden. Zo kan er een onderbouwde keuze gemaakt worden welke stap het meeste expertise heeft op een arbeidscompetentie.

Vooraleer de vier delen gestart kunnen worden, moet er eerst gekeken worden naar de arbeidscompetenties van Melba. Zoals bij de literatuurstudie beschreven is, bestaat Melba uit 29 arbeidscompetenties. Omdat het screenen van competenties zeer tijdrovend is heeft Bewel ervoor gekozen een selectie te maken van 19 competenties op basis van de relevantie binnen Bewel. Deze selectie wordt weergegeven in bijlage 3. Op deze manier was het mogelijk alle relevantie arbeidscompetenties te screenen gedurende twee dagen.

i) Observaties in de werkplaatsen

Zoals in de inleiding vermeld, bestaat Bewel uit verschillende werkplaatsen. De observatie van meerdere werkplaatsen is noodzakelijk om een onderbouwd minimumeisenprofiel op te stellen. Gedurende het onderzoek zijn er zeven werkplaatsen en één enclave van Bewel bezocht.

Op iedere werkplaats is de werkplaatsinrichting, het soort werk en de eisen van het werk verschillend. Dit maakt dat de analyse van de eisen per werkplaats heel verschillend is.

Om de analyse nog meer onderbouwd te maken zou elk werk in Bewel geanalyseerd moeten worden en een eisenprofiel bevatten. In de toekomst zou dit een meerwaarde kunnen hebben in zowel dit onderzoek als voor de job matching binnen Bewel.

Uiteindelijk zijn de acht unieke eisenanalyses samengevoegd tot één algemeen minimumeisenprofiel. Dit algemeen minimumeisenprofiel is weergegeven in bijlage 4. Hierbij is rekening gehouden met welke werkplaatsen het meest werknemers tewerkstellen, welk soort werk vaker voorkomt en de grootte van de werkplaatsen.

ii) Interviews met werkleiders en/of monitoren

Gedurende de werkplaatsbezoeken heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen de plaatselijke werkleider en onderzoeker. De werkleider heeft veel expertise op de werkvloer en staat dagelijks tussen de werknemers. Zo weet de werkleider welke arbeidsvaardigheden er nodig zijn om binnen zijn werkplaats te werken. Als onderzoeker zijnde, moet er wel rekening gehouden worden met de achtergrond van de werkleider. Bijvoorbeeld kan de werkleider een zeer productieve achtergrond hebben en een minder sociale achtergrond. Deze subjectieve factoren hebben een belangrijke rol bij de interpretatie van het interview.

iii) Overleg diensten Bewel

Overleg met ergotherapeuten

Nadat alle werkplaatsobservaties en interviews met werkleiders voltooid zijn, is er een overleg samen met de ergotherapeuten van Bewel. De ergotherapeuten zijn opgeleid om gericht arbeidsvaardigheden te observeren. Ze worden ingezet binnen Bewel om de personen die zich aangemeld hebben als werk-willende te screenen. Ook gaan de ergotherapeuten de werkvloer op voor het begeleiden van de werknemers en om de ergonomische principes toe te passen op de werkplaats.

Met andere woorden hebben de ergotherapeuten theoretische en praktische expertise over de arbeidsvaardigheden die een werknemer zou moeten hebben om arbeid te verrichten binnen Bewel. Het volledige takenpakket van de ergotherapeuten wordt weergegeven in bijlage 5.

Tijdens het overleg zijn alle arbeidsvaardigheden besproken. De relevantie van deze arbeidsvaardigheden werd in functie van de proefdagen telkens geëvalueerd. Voor de specifieke evaluatie van de arbeidsvaardigheden wordt verwezen naar bijlage 6.

Overleg met dienst productie en sociale dienst

Op aanraden van de ergotherapeuten is er een overleg gepleegd met de dienst productie en de sociale dienst van Bewel. Voor het onderzoek is het belangrijk dat er een evenwicht gevormd wordt tussen deze twee diensten. Beide diensten hebben verschillende invalshoeken. Dienst productie wilt dat de productie zo goed mogelijk draait en zal hierdoor de werknemers zien als ‘werkende’. De sociale dienst kijkt met een ander oog naar de werknemers, namelijk: wat is de sociale/psychische situatie? Waar is extra ondersteuning nodig? Ook in dit overleg zijn alle arbeidsvaardigheden besproken en naar relevantie geëvalueerd. De resultaten van deze overleggen kwamen overeen met het minimumeisenprofiel. Beide diensten gaven hun globale mening en konden zich vinden met het minimumeisenprofiel dat uit de analyse van de verschillende werkplaatsen was gekomen.

iv) Studie naar tewerkgestelde personen binnen Bewel met Melba Profiel

Op willekeurige basis zijn de profielen van twintig werknemers die recent zijn aangeworven bij Bewel uitgekozen. Met deze scores is er een onderzoek gedaan naar de arbeidsvaardigheden van de aangeworven werknemers. De werknemers verschillen van geslacht, beperkingen,

moeilijkheidsgraad³ en werkplaats. De profielen werden vergeleken om te bepalen welke vaardigheden de mensen die aangenomen worden daadwerkelijk bezitten.

Melba+MAI scores, besproken in de theoretische resultaten van Melba, zijn niet aanwezig bij dit onderzoek omdat Melba+MAI pas ingevoerd is nadat deze werknemers hun arbeidsvaardigheidstesten hebben afgelegd. In bijlage 7 zijn de resultaten weergegeven van de studie naar tewerkgestelde personen binnen Bewel met een Melba profiel.

v) Samenloop van de vier stappen

Na deze vier stappen is er een algemeen minimumeisenprofiel gevormd. De resultaten van de vier stappen zijn naast elkaar gelegd. Indien er geen overeenstemming is, wordt de mening van de expert voor de betreffende competentie als doorslaggevend beschouwd. Bijvoorbeeld de monitor heeft meer zicht op het ordelijk vermogen dan de ergotherapeut.

De minimumeisen

Hieronder wordt een verklaring gegeven van het minimumeisenprofiel en de verschillen met het oude minimumeisenprofiel.

Zoals vermeld in de theoretische resultaten wordt Melba+MAI pas recent toegepast. Vandaar dat er in het oude minimumeisenprofiel nog geen sprake was van Melba+MAI arbeidscompetenties. Hierdoor zijn er enkel vergelijkingen tussen de 13 opgenomen arbeidscompetenties uit de Melba SL.

In bijlage 4 wordt een schematisch overzicht weergegeven van het nieuw opgestelde minimumeisenprofiel in Melba lay-out.

³ Na screening worden de doelgroepwerknemers gescoord op basis van hun capaciteiten en opgedeeld in laag, gemiddeld en hoog. Bewel wil afstappen van het in vakjes opdelen van doelgroepwerknemers. Daarom zal het toekennen van een moeilijkheidsgraad niet meer toegepast worden binnen Bewel.

EISENPROFIEL

FUNCTIE/NR.:
Profiel Lars, Bewel /

DATUM: 23/03/2015 **VERWERKT DOOR:** mde **CERTIFICERING:**

OPMERKINGEN:

Werken in een groep
 JA NEE

Alleen werken
 JA NEE

Inachtneming van lichamelijke kenmerken nodig
 JA NEE

HET PROFIEL IS OPGESTELD OP BASIS VAN
 OBSERVATIE
 INTERVIEW MET Ergo, Werkleider, SD, Productie

INTERVIEW MET
 SCHRIFTELIJK MATERIAAL
 OVERIG Onderzoek

PROFIELWAARDE
0 = eis niet gesteld
1 = zeer geringe eis
3 = gemiddelde eis
5 = eis er boven het gemiddelde

© 2010 Miro
Internet: www.melba.nl E-Mail: info@miro-gmbh.de Bevel - Beschermd werkplaatsen voor Limburg

		Profielwaarde					
		0	1	2	3	4	5
		a	b	c	d	e	
Cognitieve kenmerken							
2	Werkplanning	VT					
3	Bevattingvermogen				●		
4	Oplettendheid	VT					
10	Concentratie				●		
14	Leren/onhouden				●		
18	Probleemoplossing				●		
27	Omschakeling				●		
29	Voorstellingsvermogen	VT					
Sociale kenmerken							
6	Weerbaarheid/assert ...				●		
8	Leiderskwaliteit	VT					
9	Contactvaardigheid	VT					
11	Kritisch beoordelen	VT					
13	Ontvangen van kritiek				●		
26	Teamwork	VT					
Kenmerken voor de manier van werkuitvoering							
5	Uithoudingsvermogen	VT					
12	Kritische controle				●		
16	Frustratietolerantie				●		
17	Ordenend vermogen				●		
19	Stiptheid	VT					
23	Zelfstandigheid	VT					
24	Zorgvuldigheid				●		

Abbeelding 4: nieuw opgestelde minimumeisenprofiel in Melba lay-out (Melba, 2015)

Bij het opstellen van het nieuw minimumeisenprofiel werden de scores van een aantal arbeidscompetenties aangepast. Sommige arbeidscompetenties kregen een hogere score, andere een gelijke score of een lagere score. Alsook werden er nieuwe arbeidsvaardigheden aan het minimumeisenprofiel toegevoegd. Al deze scores werden afgeleid uit de voorgaande vier stappen.

De gestegen minimumeisen

Als eerste worden de arbeidscompetenties die in score gestegen zijn besproken, namelijk bevattingvermogen, ordenend vermogen, ontvangen van kritiek en assertiviteit / weerbaarheid.

Bevattingvermogen: gaat van 1C naar 2D (Melba scores)

Ondanks het feit dat de werkplekanalyses een 1C scoren, is er meer gekeken naar de gesprekken met dienst productie en de ergotherapeuten. Dienst productie geeft duidelijk aan dat het zoeken naar werk in de toekomst voor Bewel als maar moeilijker wordt. Dat de klanten die gebruik willen maken van de diensten van Bewel steeds meer eisen hebben en moeilijkere werken. Ook de ergotherapeuten steunen deze gedachtegang van de dienst productie. Als we de gauss-curve erbij halen blijkt dat slechts 5% van de bevolking in categorie 1 (A,B,C) zit. Als we de visie en

missie van Bewel hieraan koppelen, is categorie 2 meer van toepassing. Uit het onderzoek van de reeds aangeworven proevers blijkt dat slechts 5% onder 2D scoort. De andere 95% scoort 2D of hoger.

Ordenend vermogen: gaat van 1C naar 2D

Door de opkomende diversiteit van werken is het belangrijk dat de werknemers niet steeds gestimuleerd moeten worden voor op te ruimen. De werknemers moeten zich routinematig aan de afgesproken regels kunnen houden, mits kleine bijsturingen van de werkleider en/of monitor. Vandaar dat 1C te licht werd bevonden door de verschillende stappen. Ook hier kan de gauss-curve aan gekoppeld worden. Slechts 5% van de bevolking bevindt zich in categorie 1. De visie en missie van Bewel eisen een kleine zelfstandigheid voor deze arbeidscompetentie.

Ontvangen van kritiek : gaat van 1C naar 2D

De werkleiders en monitoren geven aan dat werknemers steeds beter met kritiek moeten kunnen omgaan. Zoals eerder vermeld geeft dienst productie aan dat de kans reëel is dat het werk meer divers en verschillend wordt. Het is belangrijk dat de werknemer gepast moet kunnen reageren op kritiek van de leidinggevende als deze voorzichtig aangebracht wordt. Iedere stap komt tot dezelfde score van de arbeidscompetentie, namelijk 2D.

Weerbaarheid / assertiviteit: gaat van 1B naar 1C

De werkleider en monitoren geven aan dat de werknemers mondiger moeten worden. Wanneer een werknemer een probleem heeft, moet hij of zij dit durven te zeggen tegen een leidinggevende. Als de werknemer dit niet durft, kan het leiden tot minder efficiënt arbeid verrichten. Vandaar dat de arbeidscompetentie een stijging kent zodat het werk efficiënter gedaan kan worden.

De gestagneerde minimumeisen

Als tweede worden de arbeidscompetenties besproken waarvan de minimumeisen gestagneerd blijft. Deze arbeidscompetenties zijn energetische inzet, fijne motoriek, frustratietolerantie, kritische controle, leren/onthouden, probleemoplossend vermogen en zorgvuldigheid.

Energetische inzet: blijft op 2D

Bij energetische inzet is vooral rekening gehouden met de expertise van de monitor/werkleider. Deze arbeidscompetentie kan zeker niet verlaagd worden. Verlagen houdt in dat de werknemer

zijn werk niet zelfstandig kan beginnen en/of eindigen. Als werkleider/monitor zijnde is het niet haalbaar als een groot percentage hierin steeds opnieuw gestuurd moet worden. Langs de andere kant kan de score ook niet verhoogd worden. Dan zou de drempel te groot zijn tegenover de realistische werksituaties.

Fijne motoriek : blijft op 2D

Fijne motoriek is een arbeidscompetentie die bij heel veel werken terugkomt. Vandaar dat het minstens in categorie 2 moet liggen van Melba. Op aanraden van de ergotherapeuten en de sociale dienst moet er wel rekening gehouden worden dat het niet te hoog gescoord wordt. Er zijn enkele werken voor werknemers met een fijne motoriek van 2D, dus is het geen noodzaak om de minimumeis op 2E te leggen.

Frustratietolerantie : blijft op 1C

Het is belangrijk dat werknemers na een mislukking tijdens het werken opnieuw moeten kunnen beginnen. Vandaar dat deze arbeidscompetentie zeker niet lager als 1C gescoord mag worden. Omdat er gewerkt wordt met een doelgroep die een arbeidshandicap hebben kan frustratie gemakkelijker gekaderd worden. Uit de resultaten van alle stappen blijkt dat de score op 1C moet blijven staan.

Kritische controle: blijft op 1C

Er is een grote neiging om kritische controle naar 2D te brengen. Als de observaties van de werkplaatsen en de interviews geanalyseerd worden, blijkt dat er een grote meerderheid 2D als minimumeis gescoord wordt. Maar na een opmerking van de ergotherapeuten “is kritische controle 2D als minimumeis wel realistisch voor heel het werk binnen Bewel?” is er verder onderzoek gedaan. De onderzoekers zijn gaan kijken of er werken waren binnen Bewel die als minimumeis van kritische controle 1C hadden. Hieruit bleek dat enkele werken slechts een minimumeis hadden van 1C.

Als geruststelling voor de monitoren zijn er de resultaten van het onderzoek naar de reeds aangeworven werknemers. Uit dit onderzoek blijkt dat 5% 1C scoort. Het werk met minimumeis 1C voor kritische controle kan dusdanig ingevuld worden met deze 5%.

Leren / onthouden: blijft op 2D

Wanneer de resultaten van de werkplaatsobservaties en interviews met werkleiders en/of monitors bekeken worden, lijkt 2D voor leren/onthouden een hoge score. Ook bij het onderzoek

naar de reeds aangeworven werknemers zit 40% op het minimum. Maar toch wordt er geopteerd voor 2D omdat 1C niet realistisch is in grote mate. Wanneer het merendeel van de werknemers van Bewel 1C heeft, is het onmogelijk om efficiënt en doelgericht te werken beweren de ergotherapeuten. De ergotherapeuten hebben een goed zicht op de fysieke en cognitieve vaardigheden van iemand die een score lager dan 2D heeft op leren/onthouden.

Probleemoplossend vermogen: blijft op 1C

Voor de werknemers van Bewel is het belangrijk dat ze een probleem herkennen. Het is niet noodzakelijk dat de werknemer het probleem kan oplossen. Bij de resultaten van de vier stappen is er een unanimitieit dat probleemoplossing 1C moet blijven. Vanaf categorie 2 wordt er zelfstandigheid geëist van de werknemer. Bij deze arbeidscompetentie moet de zelfstandigheid van de werknemer beperkt blijven.

Zorgvuldigheid: blijft op 2D

Zorgvuldigheid is één van de arbeidscompetenties die in een groot percentage van de werken belangrijk is. De bedrijven waarvoor Bewel werk levert, willen zo weinig mogelijk tijd verliezen om het werk nog eens te controleren. Deze bedrijven gaan er van uit dat de werknemers van Bewel zorgvuldig te werk gaan. Er zijn wel enkele werkjes waarvoor zorgvuldigheid minder belangrijk is maar door de toenemende flexibiliteit en diversiteit van het werk is het belangrijk dat zorgvuldigheid een score van 2D krijgt. Dit mag zeker niet lager omdat de kwaliteit van het werk bewaart moet blijven, maar de drempel mag ook niet te hoog liggen voor de werknemers met een arbeidshandicap.

De minimumeisen die lager gescoord worden

Als derde wordt de arbeidscompetentie besproken die na de analyse lager gescoord wordt. Dit is enkel het geval bij concentratievermogen.

Concentratievermogen: gaat van 2E naar 2D

Uit alle doorlopen stappen is gebleken dat de score van het concentratievermogen lager ligt dan 2E. Er zijn voldoende werkmogelijkheden, hulpmiddelen en aanpassingen voorzien binnen Bewel. Dat zorgt ervoor dat werknemers met een concentratievermogen van 2D arbeid kunnen verrichten zonder uit de gratie te vallen.

Als laatste worden de nieuw opgenomen arbeidscompetenties besproken. Deze arbeidscompetenties zijn opgenomen omdat ze een meerwaarde bieden aan het zo doelgericht mogelijk screenen van arbeidsvaardigheden binnen Bewel. Het gaat over de arbeidscompetentie omschakeling en de tien opgenomen arbeidscompetenties van Melba+MAI.

Als eerste wordt de arbeidscompetentie ‘omschakeling’ besproken.

Dienst productie, de ergotherapeuten en de werkleiders, allemaal geven ze aan dat binnen Bewel een kleine evolutie op vlak van verschillende soorten werk aan de gang is. Het werk varieert veel meer dan een decennia geleden. De werknemers moeten veel flexibeler zijn. Er is geen zekerheid meer dat de werknemers dagelijks hetzelfde werk moeten doen. Zelfs de werkplaats van een werknemer kan verschillen van week tot week. Maar toch is het geen evidentie om de minimumeis hoog te leggen. Het is geen noodzaak dat iedere werknemer van Bewel een omschakeling van 2D of hoger heeft. Vandaar dat de minimumeis op 1C ligt. Toekomstgericht kan hier wel verandering in komen.

Vervolgens worden de arbeidscompetenties van Melba+MAI besproken.

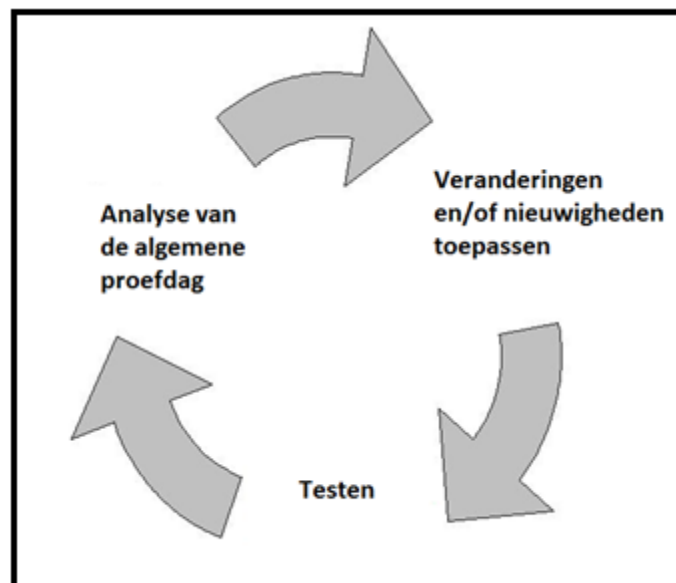
Melba+MAI is een module van het Melba assessment. Met Melba+MAI kunnen, als aanvulling op Melba, de lichamelijke capaciteiten van een personen of de lichamelijke capaciteiten die vereist worden binnen een functie vastgelegd worden. Daarvoor heeft Melba+MAI capaciteiten- en eisenprofielen met ieder 25 kenmerken met betrekking tot de categorieën informatie, lichaamshouding, voortbeweging en lichaamsdeelbewegingen. Met deze 25 kenmerken worden een aantal van de kenmerken van het IMBA (Integration von Menschen mit Behinderung in Arbeit) documentatiesysteem geïntegreerd in het MELBA systeem. Melba is namelijk een onderdeel van de IMBA. De afkorting ‘MAI’ staat dan ook voor ‘Merkmale aus IMBA’ (ofwel: kenmerken uit IMBA). IMBA is een systeem wat gericht is op het in beeld brengen van lichamelijke kenmerken, met vele detailanalyses, waardoor het in totaal meer dan 175 kenmerken beschrijft. IMBA is niet in het Nederlands vertaald. Voor de beoordeling van de kenmerken gebruikt Melba+MAI de bekende vijfpuntsschaal van Melba. Bij deze vijfpuntsschaal is de onderverdeling van de Melba SL, namelijk 1 (a,b,c) en 2 (d,e) nog niet gestandaardiseerd uitgebracht. In bijlage acht zijn de tien opgenomen arbeidscompetenties van Melba+MAI te zien inclusief de scores. Deze scores worden uitgedrukt in lager als profielwaarde drie, profielwaarde drie of hoger als profielwaarde drie. Maar dat laatste zal realistisch gezien geen minimumeis zijn voor de doelgroep van Bewel. In bijlage negen is de

uitleg zichtbaar van de betekenis profielwaarde drie en lager als profielwaarde drie. Bij lager als profielwaarde drie hebben de onderzoekers een onderverdeling proberen te maken in 1(a,b,c) en 2(d,e), maar dit is niet gestandaardiseerd. (Koops M., 2008)

2) Praktische uitwerking algemene proefdag

Bij het praktisch uitwerken van de algemene proefdag zijn er 2 belangrijke factoren waarmee rekening gehouden moet worden, namelijk de efficiëntie in tijd en efficiëntie in kwaliteit.

De eerste stap is een analyse maken van de huidige proefdagen. Aan de hand van deze analyse wordt duidelijk welke arbeidsvaardigheidstesten efficiënt zijn, welke testen ingekort en/of veranderd moeten worden. Bij de analyse wordt ook nagegaan of iedere arbeidscompetentie voldoende gescreend kan worden bij de arbeidsvaardigheidstesten. Hierna worden eventuele veranderingen of nieuwe arbeidsvaardigheidstesten toegepast. Deze veranderingen en/of nieuwigheden zullen hieronder beschreven worden. Nadat de veranderingen en/of nieuwigheden zijn toegepast is er een test-fase, ook deze test-fase zal opnieuw geanalyseerd worden en eventueel aangepast. Het proces is een vicieuze cirkel dat moet blijven continueren om een zo efficiënt en doelgericht mogelijke algemene proefdag te krijgen.



Afbeelding 5 : vicieuze cirkel bij de uitwerking van de algemene proefdag (Bewel, 2015)

i) Analytische fase van de algemene proefdag

De proefdagen die Bewel reeds hanteerde bestaan uit twee dagen. Om efficiënter in tijd te screenen, is het de bedoeling dat de proefdagen gereduceerd worden tot één algemene proefdag. Met andere woorden houdt dit in dat de dertien opgenomen arbeidscompetenties van Melba SL en de tien opgenomen arbeidscompetenties van Melba+MAI op acht uur volledig gescreend

moeten zijn. In tabel twee vindt u een overzicht van de eerste analyse van de arbeidsvaardigheidstesten, hoelang de testen in beslag nemen en welke arbeidscompetenties gescreend kunnen worden.

Arbidsvaardigheidstest	Tijd ¹ (minuten)	Arbidscompetenties
Verpakkingsopdracht ² (bijlage 10)	70	Energetische inzet, assertiviteit, concentratie, kritische controle, frustratietolerantie, zorgvuldigheid
Beveiligen van stoffen (bijlage 11)	60	Energetische inzet, assertiviteit, fijne motoriek, kritische controle, ontvangen van kritiek, frustratietolerantie, zorgvuldigheid
Fremach (bijlage 12)	50	Energetische inzet, assertiviteit, kritische controle, ontvangen van kritiek, ordenend vermogen, probleemoplossing, zorgvuldigheid
Spaken (bijlage 13)	40	Energetische inzet, assertiviteit, fijne motoriek, frustratietolerantie, zorgvuldigheid
VHS monteren (bijlage 14)	70	Energetische inzet, bevattingvermogen, assertiviteit, fijne motoriek, kritische controle, ontvangen van kritiek, ordene nd vermogen, frustratietolerantie, zorgvuldigheid
Controle kaartjes x 2	40 X2 = 80	Energetische inzet, bevattingvermogen, assertiviteit, concentratie, leren/onthouden, frustratietolerantie, zorgvuldigheid
Ablemo (IDA) ³ (bijlage 15)	15	Bevattingvermogen, concentratie, kritische controle
Vormen tekenen (IDA) (bijlage 16)	15	Kritische controle, leren/onthouden
Kaartenbak (IDA) (bijlage 17)	20	Bevattingvermogen, kritische controle, concentratie
Corrigeren (IDA) (bijlage 18)	10	Concentratie, zorgvuldigheid
Luria (IDA) (bijlage 19)	10	Leren/onthouden
Perforeren (IDA) (bijlage 20)	10	Fijne motoriek, kritische controle, zorgvuldigheid
Tornillo (IDA) (bijlage 21)	5	Probleemoplossing
TOTAAL	+/- 10u (inclusief pauzes)	Alle arbeidscompetenties zijn minstens 2x gescreend

Tabel 2 : overzicht eerste analyse arbeidsvaardigheidstesten

Uit de analyse wordt er geconcludeerd dat de arbeidsvaardigheidstesten te lang duren om op één dag volledig af te nemen. Ook zijn de nieuw opgenomen arbeidscompetenties (omschakeling, Melba+MAI) nog niet gescreend tijdens de arbeidsvaardigheidstesten.

ii) Veranderingen en/of nieuwigheden toepassen

Als eerste stap hebben de onderzoekers ervoor gezorgd dat de nieuw opgenomen arbeidscompetenties ook gescreend kunnen worden. Hiervoor zijn arbeidsvaardigheidstesten aangepast, maar zijn er ook twee nieuwe arbeidsvaardigheidstesten ontwikkeld.

Voor de arbeidscompetentie ‘omschakeling’ is de arbeidsvaardigheidstest “controledoosjes” ontwikkeld. Dit is een gelijkaardige arbeidsvaardigheidstest als de arbeidsvaardigheidstest “controlekaartjes”. Dit is een test waarin de kandidaat doelgroepwerknemer fouten moet zoeken tussen kaarten. Alleen is de arbeidscompetentie ‘omschakeling’ erin verwerkt en is de test veel efficiënter qua tijd. In bijlage 22 wordt meer informatie gegeven met betrekking tot de arbeidsvaardigheidstest.

Omdat iedere arbeidscompetentie best vaker als éénmaal gescreend moet worden, is er een aanpassing gebeurd in de arbeidsvaardigheidstest “verpakkingsopdracht”. Gedurende de verpakkingsopdracht gaan de proevers nu verschillende instructies krijgen. Zo kan de begeleider, die de arbeidsvaardigheidstesten afneemt, observeren hoe goed of hoe slecht de proever omschakelt.

Voor de tien opgenomen arbeidscompetenties van Melba+MAI is de MAI-BOX ontwikkeld. De MAI-BOX is een arbeidsvaardigheidstest speciaal ontwikkeld om negen van de tien arbeidscompetenties duidelijk zichtbaar te maken tijdens een observatie. De enigste arbeidscompetentie die niet zichtbaar is in deze test is “zitten”. Maar “zitten” kan wel voldoende gescreend worden bij andere arbeidsvaardigheidstesten. De volledige instructies van de MAI-BOX zijn terug te vinden in bijlage 23.

Nadat alle arbeidscompetenties gescreend kunnen worden, hebben de onderzoekers de nadruk gelegd op de tijd. Om de mijlpaal van één proefdag te bereiken, zijn er arbeidsvaardigheidstesten ingekort of zelfs weggelaten. Maar met in het achterhoofd gehouden dat iedere arbeidscompetentie minstens tweemaal gescreend moet worden. In tabel drie is te zien welke arbeidsvaardigheidstesten zijn opgenomen, welke arbeidscompetenties hierdoor gescreend kunnen worden en welke tijd hiervoor voorzien is.

Arbeidsvaardigheidstest	Tijd (minuten)	Arbeidscompetenties
Verpakkingsopdracht	60	Energetische inzet, fijne motoriek, concentratie, kritische controle, ontvangen van kritiek, ordenend vermogen, zorgvuldigheid, omschakeling
Beveiligen van stoffen	30	Energetische inzet, fijne motoriek, kritische controle, ontvangen van kritiek, zorgvuldigheid
Fremach	40	Energetische inzet, assertiviteit, fijne motoriek, kritische controle, ontvangen van kritiek, ordenend vermogen, probleemoplossing, zorgvuldigheid
Controle-doozjes	30	Energetische inzet, bevatingsvermogen, assertiviteit, concentratie, kritische controle, ontvangen van kritiek, ordenend vermogen, omschakeling
VHS monteren	60	Energetische inzet, bevatingsvermogen, assertiviteit, concentratie, fijne motoriek, kritische controle, ontvangen van kritiek, frustratietolerantie, leren/onthouden, zorgvuldigheid, probleemoplossing
Kaartenbak	25	Energetische inzet, bevatingsvermogen, concentratie, kritische controle, ontvangen van kritiek, leren/onthouden, frustratietolerantie
Tornillo	10	Energetische inzet, frustratietolerantie, probleemoplossing
Luria MAI-BOX	10 2 x 20	Energetische inzet, concentratie, leren/onthouden Armen in gedwongen houding, gebogen/gebukt, knielen/hurken, armbewegingen, hand-/vingerbewegingen, rompbewegingen, evenwicht, tillen/dragen, staan
Totaal	+/- 6uur	Alle arbeidscompetenties zijn minimaal 2x gescreend

Tabel 3: schematische voorstelling nieuwe invulling algemene proefdag

Uit tabel drie kan afgeleid worden dat het proces van de vicieuze cirkel blijft continueren. Doordat de onderzoekers steeds kandidaat doelgroepwerknemers ter beschikking hadden om de arbeidsvaardigheidstesten uit te voeren, waren er voldoende test-fases om kleine aanpassingen te doen of fouten uit de arbeidsvaardigheidstesten te halen.

Specifieke proefdag (fysiek zwaar) verpakkingswerk

De vraag van Bewel bedroeg niet enkel het herleiden van de twee algemene proefdagen naar één, maar ook om een specifieke proefdag voor fysiek zwaar verpakkingswerk uit te werken. De dienst productie heeft vooraf een lijst samengesteld met te analyseren werken. Twaalf werken op verschillende werkplaatsen kwamen daarvoor in aanmerking, waarvan er nadien nog één is weggefallen toen bleek dat het werk hier niet van dezelfde orde was qua fysieke eisen. Eerst zijn de minimumeisen die gesteld worden binnen deze verschillende werken in kaart gebracht. Daarna is aan de hand van dit minimumeisenprofiel een specifieke proefdag praktisch uitgewerkt. Tenslotte werd deze specifieke proefdag getest om na te gaan of deze al dan niet effectief is.

1) Minimumeisenprofiel

Om de eisen van de verschillende werken in kaart te brengen zijn de nodige observaties uitgevoerd. Ter verdieping werden ook interviews afgenomen bij werkplaatsleiders, monitoren en doelgroepwerknemers.

Nadien werden die gegevens gebruikt om Melba-scores toe te kennen aan de eisen van de verschillende werkplaatsen (zie bijlage 24). Deze verschillende scores werden dan per eis omgezet naar één score. Hierbij werd niet enkel rekening gehouden met de toegekende scores per werk, maar ook met het aantal doelgroepwerknemers dat er tewerkgesteld is per werkplaats. Hoe meer doelgroepwerknemers er tewerkgesteld zijn, hoe meer de score van deze werkplaats zou doorwegen.

De scores die hieruit kwamen werden nadien besproken met de ergotherapeuten van Bewel, de dienst productie en de sociale dienst. Enkele eisen werden aangepast na deze gesprekken. Deze scores vormden uiteindelijk het finale minimumeisenprofiel voor fysiek zwaar verpakkingswerk. In volgend stuk worden de scores en hun verantwoording weergegeven.

i) Verantwoording minimumeisen

Energetische inzet 2e

De doelgroepwerknemers moeten op alle werkplaatsen eenvoudige, korte handelingen op verzoek kunnen beginnen, voortzetten en beëindigen. Daarnaast moeten ze zich op de complete, doelgerichte uitvoering van een eenvoudige, korte handeling kunnen richten.

Bevattingvermogen 1c

Tijdens het scoren van deze arbeidsvaardigheid op de verschillende werkplaatsen werden zowel scores 1c als 2d toegekend. Als er echter gekeken wordt in de Melba-handleiding van de capaciteiten, wordt er bij score 2d gesproken over het begrijpen van meervoudige, enigszins complexe instructies. De instructies die binnen Bewel gegeven worden door de monitoren worden zo eenvoudig mogelijk gehouden, vandaar dat er geopteerd werd voor score 1c.

Oplettendheid 1b

Het is belangrijk dat de doelgroepwerknemers duidelijke signalen uit de indirecte werkomgeving kunnen waarnemen, zoals bijvoorbeeld een heftruck die in de werkplaats rondrijdt. Omdat dit op de meeste werkplaatsen terugkwam en omdat dit ook zeer belangrijk is, werd voor deze score geopteerd.

Uithoudingsvermogen 3

Deze score is van toepassing op de meeste doelgroepwerknemers binnen de geobserveerde werkplaatsen. Ze moeten zich doorlopend wijden aan hun opdrachten die niet op elk moment kunnen worden onderbroken.

Assertiviteit/weerbaarheid 2d

Eerst werd deze eis 1b gescoord omdat gedacht werd dat de eigen belangen niet uit zichzelf geuit moesten worden. Na overleg met de sociale dienst en de ergotherapeuten van Bewel, is deze eis verhoogd naar 2d omdat veel van het zware verpakkingswerk op enclaves gebeurt. Omdat de doelgroepwerknemers zich dan tussen werknemers uit het normaal economisch circuit bevinden, is het aangewezen dat zij assertief en weerbaar genoeg zijn.

Fijne motoriek 2d

Voor enkele werkplaatsen werd ook score 2e (tot op de centimeter nauwkeurig) gegeven. Omdat de werken waarvoor deze score gegeven werd een minderheid van het totaal aantal doelgroepwerknemers omvat, viel de uiteindelijke keuze op score 2d.

Concentratievermogen 2e

Twee werkplaatsen kregen score 3 vanwege het lawaai dat er op de werkplaats aanwezig is. Dit buiten beschouwing gelaten zouden zij ook score 2e krijgen. Voor het merendeel van de doelgroepwerknemers zal score 2e (eenvoudige opdrachten kunnen betrouwbaar uitgevoerd worden) het minimum zijn, vandaar dat voor deze score geopteerd werd.

Kritische controle 2e

Zowel score 2d als 2e kwamen voor. 2d stelt onder andere dat de inschatting tussen goed en fout eenduidig te maken is terwijl 2e stelt dat deze inschatting niet altijd eenduidig te maken is. Doordat bij de meeste werken deze inschatting niet eenduidig te maken is, werd gekozen voor score 2e.

Ontvangen van kritiek 2d

Alle monitoren en werkleiders gaven aan dat wanneer er kritiek gegeven wordt, deze wordt aangepast aan de persoon voor wie deze bedoeld is. Deze kritiek moet wel meteen gebruikt worden in een volgende situatie, vandaar dat een score lager, 1c ('neemt hulp en advies beperkt aan, gebruikt de adviezen zelden in het vervolg') te laag is. Daarom werd geopteerd voor score 2d.

Leren/onthouden 2d

Eerst werd geopteerd voor score 1c omdat de meeste belangrijke info altijd kan nagevraagd worden. Na overleg met de ergotherapeuten van Bewel werd echter besloten om de score omhoog te halen vanwege het feit dat het toch een minimum is dat de doelgroepwerknemers hun instructies en dergelijke kunnen onthouden tot de volgende dag.

Frustratietolerantie 1c

Op alle werkplaatsen dienen de doelgroepwerknemers duidelijke mislukkingen als zodanig te herkennen. Wel moeten ze, indien dit met geringe inzet mogelijk is en wanneer het bereiken van het doel bij de volgende poging waarschijnlijk is, opnieuw beginnen met de mislukte werkzaamheden.

Ordenend vermogen 1b

Op alle werkplaatsen mochten de doelgroepwerknemers hun materiaal op hun werkplaats laten liggen na elke werkdag. Ze hoefden niet speciaal hun materiaal op te ruimen. Daarom werd gekozen voor score 1b.

Probleemoplossing 1c

In alle geobserveerde werkplaatsen moeten de doelgroepwerknemers aanwezige middelen inzetten voor een oplossing als de uitvoering wordt aangegeven door de monitor.

Stiptheid 1c

De doelgroepwerknemers moeten op tijd komen en moeten hun kunnen houden aan de afgesproken pauzetijden. Hiervoor hoeven ze niet perse zelf een klok te kunnen lezen aangezien de pauzetijden worden aangegeven door een belsignaal.

Reactiesnelheid 2

Op een aantal werkplaatsen rijden er geregeld heftrucks rond. Er moet dan kunnen gereageerd worden op een toetersignaal. Dit dient meteen te gebeuren zodat ongelukken vermeden kunnen worden.

Zorgvuldigheid 3

Er is uiteindelijk gekozen voor score 3 omdat bij score 2e nog afwijkingen getolereerd worden. Dit is over het algemeen niet het geval op deze werkplaatsen.

Teamwork 1b

Er wordt niet, of toch slechts amper, rechtstreeks samengewerkt met collega's. De doelgroepwerknemers werken voornamelijk alleen. Wel werken ze soms met het zelfde materiaal en dus is het belangrijk dat hier op een correcte manier mee kan omgegaan worden.

Omschakeling 2d

Eerst werd geopteerd voor score 1c aangezien de taken zelden veranderen en wanneer dit toch gebeurt, de doelgroepwerknemers voldoende tijd hebben om zich aan te passen. Na overleg met de dienst productie is deze score echter verhoogd omdat zij vonden dat deze omschakeling direct moet kunnen gebeuren.

Gebogen/gebukt lager dan 3

Er wordt voornamelijk rechtstaand gewerkt op deze werkplaatsen. Enkel voor het optillen en neerzetten van dozen en bakken moet er echt gebogen of gebukt worden. Omdat dit valt onder een aparte arbeidsvaardigheid, is hier gekozen om lager dan 3 te scoren. Dit houdt in dat werken in gebogen of gebukte houding slechts korte tijd mogelijk is zonder klachten of dat deze gebogen of gebukte houding alleen met ondersteuning aangenomen of aangehouden kan worden.

Staan hoger dan 3

Omdat het belangrijk is dat de doelgroepwerknemers elke werkdag constant rechtstaan, met uitzondering van de vaste pauzemomenten en dit zonder noemenswaardige klachten, is er gekozen voor de hoogste score, hoger dan 3.

Armbewegingen hoger dan 3

Er werd gekozen om hoger dan 3 te scoren omdat de armbewegingen gebeuren met zware extra lasten. Ook moeten deze bewegingen elkaar (relatief) snel opvolgen zonder dat ze noemenswaardige klachten geven.

Hand-/vingerbewegingen 3

Omdat er geen gereedschappen 'gehanteerd' moeten worden (score hoger dan 3), maar vooral materiaal gericht moet vastgenomen worden, is er gekozen voor score 3.

Rompbewegingen 3

Omdat bij het scoren van deze arbeidsvaardigheid op de verschillende werkplaatsen vaak de bewegingen tijdens het tillen werden in acht genomen, werd er gekozen om lager te scoren dan 3. Echter na overleg met de ergotherapeuten van Bewel, die aangaven dat voor werkplaatsen als Essers en Alken Maes, waar er met grote, zware dozen en bakken gewerkt wordt, de score zeker hoger dan 3 zou blijven, is er uiteindelijk gekozen voor score 3 omdat deze laatstgenoemde werkplaatsen slechts een klein percentage doelgroepwerknemers omvat.

Evenwicht 3

Eerst werd geopteerd voor de score lager dan 3 omwille van het feit dat de omschrijving van score 3 sprak over meerdere seconden zonder steun op de tenen staan of met een kruiwagen met lading over een circa 30 centimeter brede stabiele houten plan rijden en dit nergens echt het geval was. Echter na het herlezen van score lager dan 3, die stelde dat er steunmogelijkheden gebruikt kunnen worden of dat er duizeligheid optreedt bij veranderingen van de lichaamspositie, werd toch score 3 gekozen.

Tillen hoger dan 3

Op de meeste geobserveerde werkplaatsen is het essentieel dat de doelgroepwerknemers grote lasten van gemiddeld 10 kilogram meerdere keren na elkaar kunnen tillen, en dit gedurende een langere tijd zonder noemenswaardige klachten.

Fysiek uithoudingsvermogen 3

Ook score hoger dan 3 kwam voor op de werkplaatsen. Als standaard is toch gekozen voor score 3 omdat er meestal tussen de heel zware, intensieve stukken ook minder intensieve stukken voorkomen die als ‘rustmomenten’ gezien kunnen worden.

Dragen 3

Ook score hoger dan 3 kwam voor maar uiteindelijk werd toch gekozen voor score 3 omdat het over het algemeen gaat om makkelijk hanteerbare dozen en bakken van circa 10 à 15 kilogram en deze over een relatief korte afstand gedragen moeten worden.

Ook werden een aantal arbeidsvaardigheden weggelaten. Zo werd ‘werkplanning’ na het overleg met de ergotherapeuten van Bewel weggelaten omdat het structureren en plannen van de opdrachten nooit door de doelgroepwerknemers zelf wordt gedaan. Het zijn de monitoren/werkleiders die deze taak op zich nemen.

Daarnaast werden ook ‘Bewegings- en houdingsgevoel’, ‘Zien’ en ‘Lopen/stijgen’ uit deze lijst weggelaten. Dit omdat deze arbeidsvaardigheden ook al tijdens de algemene proefdag gescreend kunnen worden.

In bijlage 25 wordt het volledige minimumeisenprofiel met telkens de betekenis van de Melba-score weergegeven.

2) Praktische uitwerking specifieke proefdag

Voor de praktische uitwerking van de specifieke proefdag is vertrokken vanuit het opgestelde minimumeisenprofiel. Er is vooral gekeken naar de belangrijkste eisen, namelijk ‘staan’, ‘tillen’ en ‘fysiek uithoudingsvermogen’, en hoe deze in de werkplaatsen voorkomen. Aan de hand daarvan zijn vier verschillende arbeidsvaardigheidstesten uitgewerkt zodat ook de andere benodigde arbeidsvaardigheden getest kunnen worden. Nadien werden deze opdrachten getest met leerlingen uit het Buitengewoon Secundair Onderwijs.

i) Arbidsvaardigheidstesten

De eerste arbeidsvaardigheidstest is het ‘Labelen’. Deze opdracht brengt naast de drie hoofdeisen ook vooral fijne motoriek, probleemoplossing, zorgvuldigheid, omschakeling en hand-/vingerbewegingen in kaart. In bijlage 26 wordt meer informatie gegeven met betrekking tot de inhoud van deze arbeidsvaardigheidstest en hoe deze verschillende arbeidsvaardigheden zich hierin uiten.

De tweede arbeidsvaardigheidstest is ‘Kits samenstellen’. Deze opdracht is vooral ontwikkeld om naast de hoofdeisen ook de arbeidsvaardigheden probleemoplossing, zorgvuldigheid en dragen te screenen. De instructies worden weergegeven in bijlage 27. Ook de volledige lijst met arbeidsvaardigheden die met deze test gescreend kunnen worden zijn in deze bijlage te vinden.

De derde arbeidsvaardigheidstest is ‘Flessen overstapelen’ en is vooral gericht op het screenen van tillen en rompbewegingen. De instructies en volledige lijst met te testen arbeidsvaardigheden zijn terug te vinden in bijlage 28.

De vierde en laatste arbeidsvaardigheidstest is ‘Etiketcontrole’. Deze test is voornamelijk gericht op het screenen van kritische controle, zorgvuldigheid en hand-/vingerbewegingen. In bijlage 29 worden zowel de instructies als de volledige lijst met te screenen arbeidsvaardigheden weergegeven.

Naast de uitwerking van deze opdrachten werd ook een scoreformulier ontwikkeld. Hierop staan enerzijds alle te screenen arbeidsvaardigheden op en anderzijds de verschillende opdrachten. Ook werden extra vakken voorzien om observaties en opmerkingen te noteren. Het definitieve scoreformulier vindt u in bijlage 30.

ii) Evalueren van de uitgewerkte arbeidsvaardigheidstesten

Voor het evalueren van de arbeidsvaardigheidstesten werd gekozen om samen te werken met verschillende scholen uit het Buitengewoon Secundair Onderwijs. De reden hiervan is dat dit als extra stage kon benoemd worden terwijl vaste doelgroepwerknemers niet altijd wegkunen van de werkvloer. Verschillende scholen werden gecontacteerd en uiteindelijk gingen Vibo Sint-Barbara uit Beringen en Kids uit Hasselt akkoord om deel te nemen aan de evaluatiedagen.

Er werden drie evaluatie-dagen ingepland. Op deze dagen kwamen respectievelijk drie, twee en terug drie personen om te arbeidsvaardigheidstesten te evalueren.

Uit deze evaluatie-dagen bleek dat alle arbeidsvaardigheden waarvan gewenst was om ze in kaart te brengen ook daadwerkelijk te screenen zijn aan de hand van deze arbeidsvaardigheidstesten. Wel viel op dat het materiaal van de arbeidsvaardigheidstesten 'Labelen' en 'Kits samenstellen' niet stevig genoeg was om lang mee te gaan. Toekomstgericht is dit zeker nog een werkpunt.

Discussie

Doorheen het proces van zoeken naar de doelgerichtheid van de nieuwe screeningsmethode zijn er toch een aantal punten die in beschouwing moeten genomen worden.

Als eerste punt moet er bij Melba rekening gehouden worden met de subjectiviteit van de beschrijving van bepaalde arbeidscompetenties en de manier waarop deze gescoord worden. Desondanks Melba een nieuwe aanvulling had voor het screenen van fysieke capaciteiten, namelijk Melba+MAI, is ook hier de subjectiviteit aanwezig. Dit zelfs in nog grotere mate omdat de scoremogelijkheden beperkter zijn.

Door de subjectieve invulling van deze begrippen is er een lage interbeoordelaarsbetrouwbaarheid. Dit kan beholpen worden door één of meerdere assessments toe te voegen aan de nieuwe screeningsmethode. Hierdoor is er nog extra informatie over de arbeidscompetenties van de kandidaat doelgroepwerknemers. In deze bachelorproef werden Melba, Valpar, WRI en AMPS beschreven. Bij ieder van deze assessment werden de voor- en nadelen al besproken. Deze voor- en nadelen kunnen gebruikt worden om af te wegen welke assessments een meerwaarde kunnen bieden tijdens het doelgericht screenen van kandidaat doelgroepwerknemers. Aangezien dit tijdrovend is, kan ook de bedenking gemaakt worden of deze extra informatie input nodig is bij elke kandidaat doelgroepwerknemer. Deze extra screening is vooral aantrekkelijk voor de kandidaat doelgroepwerknemers waarbij na de algemene screening nog twijfels bij bestaan.

Bij de vernieuwde proefdagen dient er rekening gehouden te worden met het feit dat deze een momentopname zijn. De toestand van de kandidaat doelgroepwerknemer kan variëren in de tijd met betrekking tot fysieke, psychische,... toestand. Daardoor kan de bedenking gemaakt worden of het verstandig kan zijn om vlak voor de officiële aanwerving nog eens een screening door te voeren. Dit om een betrouwbaarder beeld te krijgen van de huidige toestand van de kandidaat doelgroepwerknemer. Ook na de aanwerving kan het van meerwaarde zijn om deze persoon op te volgen. Bijvoorbeeld aan de hand van Melba, maar dit impliceert wel dat één monitor per werk gekend moet zijn met Melba.

Toekomstgericht zou het een meerwaarde zijn om voor elk afzonderlijk werk binnen Bewel een eigen eisenprofiel op te stellen. Zo kan een efficiëntere jobmatching gegarandeerd worden.

Een belangrijke kanttekening bij het schrijven van deze bachelorproef is namelijk dat het maatwerkdecreet op één april 2015 van slag is gegaan. Het onderzoek is niet uitgevoerd op basis van het nieuwe maatwerkdecreet. Het maatwerkdecreet houdt in dat de instroomprocedure is veranderd en ook het screeningsproces. De verandering in de instroomprocedure houdt in dat

Bewel een vacature moet schrijven aan de VDAB. Aan de hand van deze vacature mag de VDAB tien personen sturen waaruit Bewel mag kiezen. De VDAB geeft aan of de personen een lage, gemiddelde of hoge begeleidingsnood hebben. Bij een hoge begeleidingsnood zullen er één begeleider op zeven personen nodig zijn, bij een lage begeleidingsnood is dat één begeleider op 13 personen. Ook zal Bewel meer subsidies ontvangen bij het aannemen van personen met een hoge begeleidingsnood, maar dit heeft dan weer gevolgen op vlak van productie. Vervolgens is het screeningsproces veranderd, de screening bestaat uit twee functies sinds het maatwerkdecreet. De eerste functie is het nagaan of de begeleidingsnood, wat de VDAB heeft doorgegeven, klopt. De tweede functie is het uitvoeren van een specifieke screening in functie van de vacature. In deze specifieke screening zal de algemene proefdag, die tijdens deze bachelorproef is ontwikkeld, verwerkt worden. Deze screening zal geëvalueerd aan de hand van een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP). (Bewel,2015)

Conclusie

Aan het begin van dit onderzoek werden volgende onderzoeksvragen voorop gesteld:

- Praktisch: Op welke manier worden de arbeidsvaardigheden in kaart gebracht, noodzakelijk voor het werken binnen Bewel, tijdens 2 proefdagen?
- Theoretisch: Welke screeningsmethoden zijn efficiënt om de arbeidsvaardigheden in kaart te brengen die noodzakelijk zijn voor het werken binnen de sociale economie?

Praktische conclusie

Op de eerste onderzoeksvraag kan volgend antwoord geformuleerd worden. Allereerst werd er nagegaan welke arbeidsvaardigheden noodzakelijk zijn om bij Bewel aan de slag te kunnen. Hierna werd een selectie gemaakt van screeningsopdrachten die hiervoor nodig waren. Door deze selectie kon het algemene deel van het screeningsproces van twee dagen naar één dag worden gereduceerd.

Daarnaast werd ook nagegaan op welke manier er specifiek voor fysiek zwaar verpakkingswerk doelgericht gescreend kon worden. Ook hiervoor werd eerst nagegaan welke arbeidsvaardigheden noodzakelijk waren. Daarna werden screeningsopdrachten uitgewerkt die samen een specifieke proefdag vormen. Een kanttekening die wel gemaakt dient te worden is dat de kandidaat doelgroepwerknemers nadien nog opgevolgd moeten worden aangezien fysieke klachten zich pas op langere termijn kunnen voordoen.

Theoretische conclusie

De tweede onderzoeksvraag kan beantwoord worden met behulp van de theoretische resultaten. Als eerste kan geconcludeerd worden dat Melba een assessment is met zowel sterktes als zwaktes. Wanneer Melba kritisch bekeken wordt, blijkt dat Melba zowel sterktes als zwaktes heeft. Het grote nadeel van Melba is dat het een weinig toegankelijk assessment is met een subjectieve toets. Het taalgebruik staat nogal ver van het dagdagelijks taalgebruik en verwarring is snel mogelijk. Vandaar dat ook alleen Melba-gecertificeerden nauwkeurig kunnen scoren met het assessment. Met verwarring wordt bedoeld dat de begrippen en definities onenigheid binnen een team kunnen veroorzaken. Er worden begrippen zoals vaak, dikwijls, soms,... gebruikt. Hierdoor kan iedere Melba-gecertificeerde een andere betekenis aan de begrippen of definities geven waardoor de interbeoordelaarsbetrouwbaarheid in vraag gesteld kan worden.

(Scholtens, z.d.). Maar Melba is ook een systeem met een heleboel mogelijkheden, omdat dit assessment peilt naar een heel aantal goede kenmerken van arbeid (die onderverdeeld zijn onder: cognitief, sociaal, uitvoering, psychomotorisch en communicatief). De arbeidscompetenties kunnen nauwkeurig gescreend worden in werkgerelateerde testen. Ook wordt er rekening gehouden met de jobvereisten en kan de profielvergelijking hierin een duidelijk overzicht scheppen. (Jackers, Literatuuronderzoek naar betrouwbare, valide assessmentinstrumenten bruikbaar voor cliënten met psycho-sociale problemen in de arbeidsrehabilitatie, scriptie 2007)

Vervolgens wordt geconcludeerd dat VCWS niet opgenomen wordt in de screeningsprocedure binnen Bewel. Het grootste pluspunt van VCWS is dat het zeer beroeps gerelateerd is. Ook de proefdagen bij Bewel zijn vanuit dit standpunt ontwikkeld. De Work Samples van de VCWS liggen echter vast en kunnen dus niet afgesteld worden op het werk van Bewel. De arbeidsvaardigheidstesten binnen Bewel aan de hand van Melba zijn wel op dit werk afgesteld. Daarom is er beslist om de VCWS niet verder te gebruiken.

Overigens kan geconcludeerd worden dat het WRI een positieve aanvulling kan zijn bij het afnemen van de proefdagen. Maar het WRI kan geen algemene leidraad vormen voor de proefdagen omdat er geen objectieve observaties zijn van de arbeidsvaardigheden van de kandidaat doelgroepwerknemer. De voordelen van dit assessment zijn dat het zeer gerelateerd is aan de doelgroep van Bewel. Het interview brengt interessante informatie naar boven die van belang kan zijn in het begin van de arbeidsrehabilitatie van een persoon met een arbeidshandicap. Bij de huidige proefdagen wordt niet verder in gegaan op de motivatie, levensstijl en/of omgeving van de persoon met een arbeidshandicap. Dus wanneer de Melba-gecertificeerde merkt dat de kandidaat doelgroepwerknemer beperkingen en/of problemen heeft met motivatie, levensstijl of omgeving kan er beroep gedaan worden op één of meerdere categorieën van het WRI.

Ten slotte kan geconcludeerd worden dat de AMPS geen meerwaarde kan bieden aan de proefdagen. De AMPS gaat er namelijk van uit dat de taken uitgevoerd worden in een voor de persoon gekende omgeving. Hierdoor kan de AMPS dus niet gestandaardiseerd gebruikt worden binnen Bewel.

Bibliografie

Baerts, L. (2007). Literatuuronderzoek naar betrouwbare, valide assessmentinstrumenten bruikbaar voor cliënten met psycho-sociale problemen in de arbeidsrehabilitatie: Activity Matching Ability System (AMAS), Dialogue about ability related to work (DOA), Persoonlijke Arbeidsvaardigheden Signaleren (PAS) [bachelorproef]. Provinciale Hogeschool Limburg, Departement Gezondheidszorg.

Bawett, T., King, P., Tuckwell, N. (1998). A Critical Review of Functional Capacity Evaluations. *Physical Therapy*, vol. 78(8), pp. 852-866.

Bewel. (z.d.). Geraadpleegd op 28 mei 2015,

<http://www.bewel.be/MainMenu/Bedrijfsinfo/Historiek/tabid/6011/language/nl-NL/Default.aspx>

Bewel. (2010). Procedure: Oriëntering van doelgroepwerknemers.

Biernacki, S. (1993). Reliability of the Worker Role Interview, *American Journal of Occupational Therapy*, vol. 47, pp. 797-803.

Bryan, B., Pamela, D., Hayes, M.A., & C.V.E. (2006). Valpar Component Work Samples: Uses in allied health, *Sharing the commitment*.

Ekbladh, E., Thorell, L., & Haglund, L. (2010). Return to work: the predictive value of the Worker Role Interview (WRI) over two years. *Work*, vol. 35(2), pp. 163-172.

Fioravanti, A., Bordignon, C., Pettit, S., Woodhouse, L., & Ansley, B. (2012). Comparing the responsiveness of the assessment of motor and process skills and the functional independence measure. *Canadian Journal of Occupational Therapy*, vol. 79(3), pp. 167-174.

Gantschnig, B., Page, J., & Fisher, A. (2012). Cross-regional validity of the assessment of motor and process skills for use in middle Europe. *Journal of Rehabilitation Medicine*, vol. 44, pp. 151-157.

Geerts, N. (2007). Literatuuronderzoek naar betrouwbare, valide assessmentinstrumenten bruikbaar voor cliënten met psycho-sociale problemen in de arbeidsrehabilitatie [bachelorproef]. Provinciale Hogeschool Limburg, Gezondheidszorg.

Gibson, L., & Strong, J. (2003) A conceptual framework of functional capacity evaluation for occupational therapy in work rehabilitation. *Australian Occupational Therapy Journal*, vol. 50, pp. 64-71.

Jackson, M., Harkess, J., & Ellis, J. (2004). Reporting Patients' Work Abilities: How the Use of Standardised Work Assessments: Improved Clinical Practice in Fife. *British Journal of Occupational Therapy*, vol. 67(3), pp. 129-132.

Jansen, M. (2006). Een ergotherapeutisch begeleidingsprogramma om mensen met eetstoornissen te ondersteunen bij het verkrijgen van antwoord(en) op zingevingsvraagstukken, waardoor zij gerichter kunnen kiezen op het gebied van zowel werk als leven [bachelorproef]. Hogeschool Rotterdam
Kielhofner. (2002). *A Model of Human Occupation: Theory and Application*.

Kinébanian, A. (2006). *Grondslagen van de ergotherapie*, Maarsen: Elsevier gezondheidszorg.

Koops, M. (2008). De validiteit van MELBA SL voor de praktijkgerichte leerweg van Werkenrode School [masterthesis]. Rijksuniversiteit Groningen, Faculteit GMW, Orthopedagogiek.

Lannoy, A. (2011). Kijk wat ik wel kan: offline training bij moeilijk inzetbare doelgroepwerknemers [bachelorproef]. Howest, Departement Professionele Bachelors Kortrijk.

Melba. (z.d.). Geraadpleegd in 2015, <http://www.melba.nl/>

Scholtens, I. (z.d.). Ervaringen van prismaas met Melba.

Sociale Economie. (z.d.). Geraadpleegd in 2014, <http://www.socialeconomie.be/beschuttewerkplaatsen>

Valparint. (2015). Geraadpleegd in 2015, <http://www.valparint.com/>

VDAB. (z.d.). Geraadpleegd in 2014, <http://www.vdab.be/arbeidshandicap/watishet>

Zoer, I., de Graaf, L., Kuijer, P.P., Prinzie, P., Hoozemans, M.J., & Frings-Dresen, M.H. (2012). Matching work capacities and demands at job placement in employees with disabilities. *Work*, 42, pp. 205-214.

Bijlagen

Zie extra bundel.