

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

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.

Deel 4

Valpar (1973)

Net als de Ruward - en de Mast systemen is dit eveneens een systeem om de handvaardigheid of andere vaardigheden te testen. B. Halsey (Rank Xerox) constateert dat Valpar analyses niet zijn uitgevoerd met MTM-1.

Deze testen meten werkgerelateerde capaciteiten, vaardigheden, kennis en interesses. In elke (arbeids)functie wordt altijd een (integraal) beroep gedaan op iemands cognitieve, fysieke en mentale capaciteiten. Werken is immers denken, voelen en doen op hetzelfde moment. De 23 testresultaten worden bepaald door de interactie tussen

- cognitieve capaciteiten algemene -, verbale -, numerieke aanleg, ruimtelijk - en administratief inzicht,
- fysieke capaciteiten staan, lopen en zitten, bukken, knielen en hurken; reiken; hand- en vingervaardigheid en
- mentale capaciteiten taakconcentratie, frustratietolerantie, zelfstandig denken, begrippen inzicht, zelfvertrouwen.

Andere testsystemen

Er zijn nog 2 systemen, waarover niet veel bekend is nl. Wrest en Ergos. Ook is er nog eens een test gebruikt c.q. geconstrueerd genaamd HCA, bestaande uit 12 testonderdelen van Wrest, 4 werkvoorbeelden van Valpar en 1 onderdeel van Ergos.

Normstelling

Een probleem kan zijn dat de Ruward(-1) en MAST-1 testen zijn gebaseerd en daardoor genormeerd op MTM-1 analyses die normeren op een “aanvaardbaar prestatieniveau”, waardoor ze niet direct één-op-één vergelijkbaar zijn met op (Detailed of Ready) Work-Factor genormeerde testen die normeren op een “gemotiveerd prestatieniveau”.

Men dient dus om te rekenen naar “Normaaltijd”.

Reditest of Mento test (~1977)

Re = reactietest, di = discriminatietest en ringetjestest = omvatten test.

In eerste instantie werd een uitbreiding van de Ruward testbatterij nagestreefd volgens de principiebouw van dat systeem. Het einddoel moest zijn de constructie van een additionele testbatterij, waarbij de potentiële begaafdheid van de zwakzinnige op de geteste basiselementen kan worden vastgesteld, teneinde zo mogelijk een richting te bepalen voor een eventuele training hiervoor, en/of de arbeidsplaats zodanig aan te passen, dat van een juiste belasting sprake is. De volgende testen werden ontwikkeld.

- Test 1: Reactie op enkelvoudig signaal
 - Test 2: Keuzereactie op één uit twee signalen
 - Test 3: Keuzereactie op één uit drie signalen.
 - Test 4a: Onderscheid lengtes: afstand tussen referentie en lijnstuk is 10 mm
 - Test 4b: Onderscheid lengtes: afstand tussen referentie en lijnstuk is 45 mm
 - Test 4c: Onderscheid lengtes: referentie is afwezig.
 - Test 5a: Onderscheid rondjes: afstand tussen referentie en lijnstuk is 10 mm
 - Test 5b: Onderscheid rondjes: afstand tussen referentie en lijnstuk is 45 mm
 - Test 5c: Onderscheid rondjes: referentie is afwezig
 - Test 7a: Omvattend herkennen van groepjes details: 1e soort fout
 - Test 7b: Omvattend herkennen van groepjes details: 2e soort fout
 - Test 7c: Omvattend herkennen van groepjes details: 1e en 2e soort fouten
- Een testbatterij werd ontwikkeld, gemaakt en uitgetest.

De normen van de Reditest zijn gebaseerd en daardoor genormeerd op WF analyses (DWF en MF) en normeren op een "gemotiveerd prestatieniveau", MPL.

COTAN

De Commissie Testaangelegenheden Nederland van het NIP (Nederlands Instituut voor Psychologen) bevordert de kwaliteit van tests en testgebruik in Nederland. Verder informeert de COTAN testgebruikers over de stand van zaken op testgebied.

SW en VWF

Voorals in de 90-er jaren stelden bedrijven steeds meer belangstelling in de uitbesteding van eenvoudig handmatig werk, ondanks de kosten van extra logistiek en kwaliteitsbewaking. Dat werk werd uitbesteed aan Sociale Werkvoorzieningen, SW's, en dergelijke. De SW's namen dat werk graag aan om hun lichamelijke en geestelijk gehandicapte werknemers een (zinnige) dagbesteding en werk te kunnen bieden. Om de capaciteiten van die werknemers in kaart te brengen kan men Ruward of Mast gebruiken. Het zal duidelijk zijn dat die capaciteitsbepaling nogal kostbaar en tijdrovend is, ongeacht of het gebruikte systeem vast of mobiel is. In principe bestaan de kosten uit het inhuren van het systeem met meerdere experts (arbeidskundige, arts en psycholoog) om iedere medewerker van de SW in te schalen. Terwijl op het eerste gezicht het belangrijkste aspect van de capaciteit, het manuele vaardigheidsniveau is, waarbij enkel arbeidskundige kennis is vereist.

Het "vrije" bedrijf streeft naar winstmaximalisatie en gaf in de tariefonderhandelingen aan wat de normen waren voor het "vrije" bedrijf, zodat de SW, gelet de moeilijkheid van het werk, de SW-normen en SW-factoren kon bepalen en daarmee het SW-tarief. Het bleek vaak al snel dat de SW zich onder druk gezet voelde om zo goedkoop mogelijk te produceren. Al snel ontstond er aan de kant van de SW behoefte om de normen van het "vrije" bedrijf te kunnen controleren. Het moest een systeem zijn, dat snel te begrijpen was voor management en snel te leren was voor het directe operationele management. Er werd vaak gekozen voor VWF want: binnen een halve dag uit te leggen en te begrijpen en medewerkers zijn in 3 dagen op te leiden tot VWF-analist. Bovendien was een computerprogramma beschikbaar.

Vanwege de opzet en structuur van het VWF-systeem lijkt het een goed systeem om manuele handelingen te beoordelen op haar complexiteit of moeilijkheidsgraad: van de eenvoudigste handeling met Code 0-0 tot de meest moeilijke met Code 3-3, nog afgezien van de VWF-toeslagfactoren Pp, S, T, B en W en afgezien van het verschil tussen een mechanische montage en een oppervlak montage (waarvoor oog – hand coördinatie noodzakelijk is).

Omgekeerd, kan bij analyse van de (manuele en mentale) capaciteit van de medewerker eenvoudig worden vastgesteld welke manuele handelingen door de medewerker (nog) zouden kunnen worden verricht, waarna passende arbeid kan worden toegekend.

De VWF-tabel kent, afgezien van het onderscheid tussen mechanische - en oppervlak montage en afgezien van de toeslagfactoren, 16 cellen c.q. tijdswaarden overeenkomend met de moeilijkheidsgraad van die handeling.

Vorengenoemde Mast-1 testen zouden, als voorbeeld, met VWF als volgt kunnen worden omschreven:

Test 1	R, Gr (hendel)	Code 0 – 0
Test 2	R, Gr, M (rond object)	Code 1 – 0
Test 3	R, Gr, M, RI (rechthoekig object)	Code 1 – 0
Test 4	R, Gr, M, RI (knikker)	Code 1 – 0

Transport kan zijn: rechtstreeks, bocht > 90°, bocht t < 90°, horizontaal of verticaal.

Test 5	R, Gr, M, RI	Code 1 – 0 Pp
Test 6	R, Gr, M, RI	Code 2 – 0 Pp
Test 7	R, Gr, M, RI	Code 3 – 0 Pp B
Test 8	R, Gr, M, RI (BH, rond object)	Code 1 – 0 Pp
Test 9	R, Gr, M, RI (BH, rechthoekig object)	Code 1 – 0 Pp
Test 10	R, Gr, M, Asy, RI	Code 1 – 1
Test 11	R, Gr, M, Asy, RI	Code 2 – 2
Test 12	R, Gr, M, Asy, RI	Code 3 – 3
Test 13	R, Gr, Dsy, M, RI	Code 1 – 0, Code 0 – 0
Test 14	R, Gr, M, Sasy, RI	Code 2 – 2
Test 15	R, Gr, M, Sasy, RI	Code 3 – 3
Test 16	R, Gr, M, Asy, RI	Code 2 – 2 Pp T
Test 17	R, Gr, M, Sasy, RI	Code 3 – 3 Pp T
Test 18	R, Gr, M, Asy, RI (BH)	Code 2 – 2 Pp S T B
Test 19	R, Gr, M, Ins, De, Re, M, RI	Code 2 – 0 Ins De Re Code 0 – 0
Test 20:	Coördinatie van oog-hand/voet	
Test 21:	Lichaamsbewegingen.	

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

