

Melba

Operationalisatie criteria doelgroepbepaling WSW volgens Melba

Doelgroep WSW

Om de besluitvorming over de toelating tot de sociale werkvoorziening zorgvuldig en transparant te laten verlopen heeft het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in overleg met UWV WERKbedrijf (rechtsopvolger van CWI per 1 januari 2009) een beslistabel ontwikkeld. De beslistabel, die is opgenomen in de bijlage bij het Besluit uitvoering sociale werkvoorziening en begeleid werken, bestaat uit een tien te onderscheiden beslisstappen, die leiden tot een ja/nee keuze en de bepaling van de geldigheidsduur van de indicatie. De beslistabel biedt geen aanwijzingen voor een juiste beoordeling, maar geeft wel de nodige houvast in het beoordelingsproces en helpt bovendien bij de formulering van argumenten die tot die beoordeling hebben geleid. In deze beslistabel zijn vier criteria opgenomen die bepalend zijn voor de vaststelling of de aanvrager in staat wordt geacht om, met de noodzakelijke aanpassingen, regelmatig arbeid in WSW verband te kunnen verrichten. Voorheen werden deze criteria “de 4x10”, of later “de 2x10, 2x15” genoemd.

De criteria zijn:

1. Meer dan 1 functie van verschillend functieniveau of in verschillende branches kunnen vervullen, met minder dan 10 weken inwerktijd per functie.
2. Maximaal 15% van de te werken arbeidstijd extra persoonlijke begeleiding nodig hebben.
3. Aaneengesloten kunnen werken gedurende minimaal 1 uur.
4. Minimum prestatie van 15 % van een normale arbeidsprestatie.

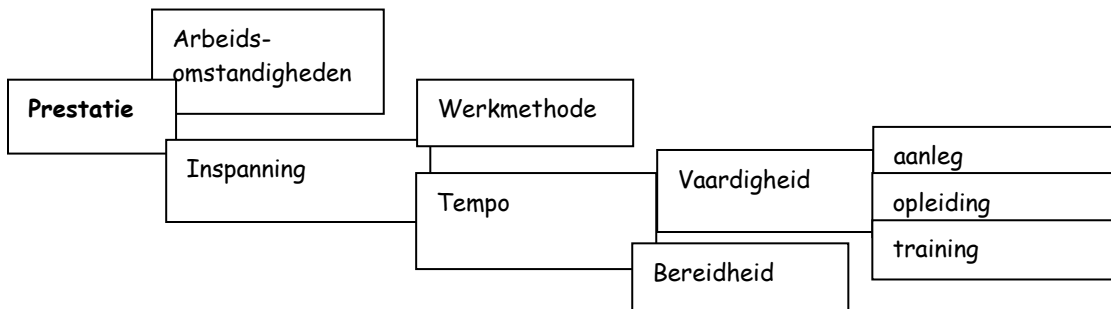
Achtergrond

De criteria zijn verder niet geoperationaliseerd. Dit leidt in de praktijk tot een groot verschil in interpretatie. Als voorbeeld het eerstgenoemde criterium. De term ‘prestatie’ wordt in de “Nomenclatuur Arbeidsstudie” (NEN 3147) niet aanbevolen, omdat deze verwarring geeft. Enerzijds wordt met prestatie de *werkhoeveelheid* bedoeld.

Vaak wordt als men het over prestatie heeft echter het *tempo* bedoeld.

Het tempo wordt bepaald door enerzijds de bereidheid van de persoon, anderzijds door de vaardigheden van de persoon: de doelmatigheid, onder andere de trefzekerheid, waarmee een persoon een werkopdracht bij een gegeven werkmethode uitvoert (afhankelijk van selectie/aanleg, vakkennis/opleiding en routine/training).

In schema:



Bij taakstelling en prestatiebeoordeling bestaat snel gevaar voor verwarring:

- bij de verschillende tijdstudiesystemen rekent men de gemeten tijden om tot normaal tijden, die op *verschillende* tempo's zijn gebaseerd. De term *standaardtijd* geeft de *tijd bij een bepaald tempo (inclusief rust)* aan. Voor het Bedaux-systeem betekent een standaardtijd van drie minuten, dat voor het betreffende element drie minuten nodig zouden zijn (inclusief de benodigde rust), *als een werker in tempo 60 zou werken*. Opvattingen over wat het juiste standaardtempo is, verschillen niet slechts tussen landen en bedrijven, maar ook tussen arbeidsanalisten binnen een bedrijf. Bovendien blijken de waarderungen in de loop van de tijd te verschuiven. Alleen door zeer ervaren arbeidsanalisten kunnen tempowaarderungen worden gemaakt die op zo'n 3 tot 5% nauwkeurig zijn.
- Het gemiddelde tempo waarop men een norm wenst te baseren, loopt niet alleen bij verschillende bedrijven, maar ook binnen een bedrijf voor verschillende doeleinden uiteen. Zo kunnen voor planning, kostprijsberekening, taakstelling en tariefstelling verschillende gemiddelde tempo's per tijdseenheid als uitgangspunt voor de berekeningen dienen.
- Bij de ontwikkeling van het Melba systeem is uitvoerig onderzoek gedaan naar definities van items en betrouwbaarheid van metingen. Hierbij bleek dat het "tempo" als los item niet betrouwbaar gescoord werd. Niet alleen omdat men een andere schatting had over een hoog of laag tempo, maar ook doordat er vertekening optrad bij het waarnemen: wat is de oorzaak van een eventueel lager handelingstempo? Waar gaat het om? Is er sprake van motorische vertraging (fijne motoriek)? Is er sprake van een laag handelingstempo over de hele linie (energetische inzet en/of fijne motoriek)? Is er sprake van langere tijd nodig hebben om dingen die op je af komen te interpreteren en te snappen wat iets betekent (bevattingsvermogen)? Of zit het 'm in overmatig controleren, bijvoorbeeld uit onzekerheid of dwangmatigheid (kritische controle)? Vandaar dat tempo als los item niet in het Melba systeem is opgenomen.

In tegenstelling tot de brede invulling van 'prestatie' bij andere re-integratie-instrumenten, wordt het begrip binnen de WSW ook meer in enge arbeidskundige zin gehanteerd; deels ter vaststelling van het behoren tot de doelgroep (ondergrens), deels ter vaststelling van het behoren tot een bepaalde subsidie categorie. Het vreemde hierbij is dat de hier gehanteerde opvatting van 'prestatie' **niet overeenkomt** met arbeidskundige definities. *De uiteindelijke feitelijke arbeidsprestatie, die sterk mede afhankelijk is van buiten de persoon gelegen factoren, wordt niet als criterium beschouwd. De prestatiemogelijkheden worden uitgedrukt in percentages van de prestaties die verwacht mogen worden van een normaal vaardige werknemer in normale omstandigheden.*

De vraag is echter hoe dit dan bepaald moet c.q. kan worden buiten een concrete arbeidssituatie. 'Prestatie' wordt hier gehanteerd als een min of meer vaste eigenschap van de persoon; een eigenschap die schijnbaar objectief te bepalen is, los van de arbeidssituatie, en dan algemeen geldend is, zoals het IQ. In arbeidskundige zin onzin. Zelfs al wordt eigenlijk tempo bedoeld, dan nog zijn naast de vaardigheid van de persoon zijn/haar bereidheid én de werkmethode in de praktijk altijd bepalend. In die zin weerspiegelt de WSW een verouderde en onjuiste opvatting van het begrip.

Kortom: de huidige 4 criteria als basis voor (her)indicatie SW zijn niet verder geoperationaliseerd, waardoor er in de praktijk grote verschillen bestaan in interpretatie, manier van onderzoek, meting en waarschijnlijk ook in conclusies. Dit leidt tot rechtsongelijkheid: onderzoek naar (her)indicatie van eenzelfde persoon in verschillende regio's (theoretisch gezien) zou tot verschillende conclusies leiden. Terwijl het besluit wel/geen indicatie voor de betrokken persoon grote financiële consequenties heeft. Wij zijn op zoek gegaan naar een verdere operationalisatie van de vier criteria om meer eenduidigheid en transparantie in onderzoek en besluitvorming te ontwikkelen.

Melba als basis

In Duitsland is veel onderzoek verricht naar capaciteiten waarover een persoon moet beschikken, wil men in aanmerking komen voor een functie in het vrije bedrijf of binnen de sociale werkvoorziening.

Het gaat hierbij uiteindelijk niet om een kunstmatige cijfermatige benadering van de persoon, maar om hetgeen hij of zij in een arbeidssituatie daadwerkelijk laat zien. Dat wat iemand in de concrete arbeidssituatie laat zien (arbeidsgedrag en arbeidsresultaat) is een deel van zijn/haar potentiële mogelijkheden.

Eenzijds is het de bedoeling om de mogelijkheden van de persoon in beeld te brengen (Melba capaciteitenprofiel).

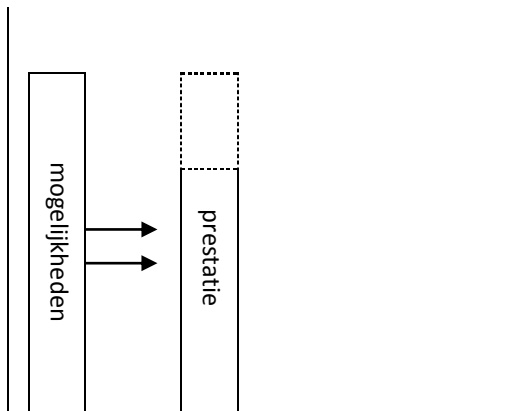
Anderzijds is het noodzaak om grip te krijgen op de voorwaarden waaronder de persoon in een reële arbeidssituatie een optimale prestatie kan leveren. Welke factoren in een werksituatie hebben invloed op het concrete arbeidsgedrag en uiteindelijk het arbeidsresultaat van de persoon? Wanneer kan iemand zo optimaal mogelijk presteren? En: welke Melba-items worden mogelijk beïnvloed, ofwel: op welke punten presteert iemand in een bepaalde situatie minder dan hij/zij potentieel zou kunnen presteren en waardoor komt dat? Als er bijvoorbeeld sprake is van overbelasting op het aspect "uithoudingsvermogen", wat gebeurt er dan met de overige prestaties van de persoon? Wordt iemand dan minder zorgvuldig? Of gaat men anderen van het werk houden? Of....?

Als iemand niet (meer) voldoet aan de 2x10, 2x15 criteria, kan dat te maken hebben met in de persoon gelegen factoren. Maar het kan ook te maken hebben met het feit dat de werkomgeving onvoldoende is aangepast aan de mogelijkheden van de persoon. Bijvoorbeeld: iemand heeft een slechte concentratie en heeft daardoor moeite om, als hij/zij samen met anderen aan één werktafel zit, gericht aan het werk te blijven. Hierdoor maakt men ook onnodige fouten en haalt men een (te) laag resultaat. In een bepaalde werkomgeving zal deze persoon misschien niet voldoen aan de criteria. Terwijl in een aangepaste omgeving (afgeschermd werkplek) de persoon wél kan voldoen.

Ofwel: er kan niet worden volstaan met het alleen naar in de persoon gelegen factoren kijken.

Ook de invloed van werkplekfactoren op het arbeidsresultaat moet worden meegenomen!

Het in beeld brengen van eventuele functie-eisen als men bepaalde taken op het oog heeft (Melba eisenprofiel) leiden tot het zodanig inrichten van de werkplek dat de persoon daar goed tot zijn recht komt (of misschien tot de conclusie dat de taken of de werkomgeving niet zo geschikt zijn).



Melba en de 2x10,2x15 criteria

De 4 criteria worden op verschillende plekken verschillend geoperationaliseerd en verschillend gemeten. Dit betekent dat er landelijk grote verschillen waren in de indicatiestelling. Het is de vraag hoever deze verschillen verdwenen zijn sinds de indicatiestelling is overgegaan naar CWI en vervolgens naar het UWV-werkbedrijf. Wij streven ernaar om met dit 'ondergensprofiel' meer eenduidigheid te krijgen in de wijze van kijken en vastleggen van gegevens met betrekking tot de ondergrensbeoordeling.

De 4 criteria worden geoperationaliseerd in termen van de Melba systematiek. De grensscores zijn in bijgaand profiel weergegeven.

Dit betekent niet dat genoemde scores een "harde" grens vormen! In de praktijk kan het best voorkomen dat er functies te vinden zijn binnen de SW die eisen stellen die onder dit profiel liggen. Maar vaak gaat het dan om verregaand aangepaste werkplekken en is men buiten deze werkplek niet inzetbaar. Dit betekent dan ook dat indien iemand bij genoemde items "op het randje" of daaronder scoort, er specifieke maatregelen en voorzieningen nodig zullen zijn, wil men de persoon de kans geven om te komen tot een gewenst arbeidsresultaat. In hoeverre deze in de praktijk realiseerbaar zijn verschilt per bedrijf!

Er is ook sprake van onderlinge relatie van de items die bij beslissingen een rol spelen. Als 2 (werkplanning), 3 (bevattingsvermogen) en 18 (probleemoplossing) inderdaad op 1c scoren is men aangewezen op de meest eenvoudige en enkelvoudige routinematige werkzaamheden. En kan het zijn dat bijvoorbeeld 29 (voorstellingsvermogen) zelfs op niveau 1c gevraagd wordt. Maar dit houdt ook in dat de eis op item 5 (uithoudingsvermogen) hoger ligt dan 2e en ook de eis aan item 7 (fijne motoriek) waarschijnlijk hoger is! Ook zal de eis aan 14 (leren/onthouden) in de dagelijkse praktijk lager liggen, maar een niveau 2e is wel noodzakelijk om 2 functies in 10 weken tijd aan te kunnen leren. Ook kan een lager niveau van leren/onthouden toereikend zijn, als er compensatie is door voldoende bevattingsvermogen (3) en voorstellingsvermogen (29). Concentratie 2d is voldoende om je te kunnen richten op taken in een rustige omgeving met bibliotheekstilte en/of als het gaat om werkzaamheden met een grote foutentolerantie, in de dagelijkse praktijk zal al snel een 2e gevraagd worden. Om in het geval van een beperkt uithoudingsvermogen (5) toch te kunnen functioneren is het eigenlijk noodzakelijk om op de cognitieve items hoger te scoren: men is dan aangewezen op meer afwisselende en minder routinematige werkzaamheden, maar dat vereist dan weer meer begrip, meer onthouden, meer planning, meer omschakeling.

3 van de vier criteria zijn 'vertaald' in een Melba score. Wij gaan er hierbij van uit dat aan het criterium 'prestatie' vanzelf voldaan wordt, op het moment dat de andere drie voldoende aanwezig zijn. Als iemand immers weinig begeleidingsbehoefte heeft, aaneengesloten kan werken en zich meerdere functies eigen kan maken, vloeit daar automatisch uit voort dat hij/zij tot een bepaald arbeidsresultaat komt. Om verwarring met 'oude' termen te voorkomen spreken wij over arbeidsresultaat i.p.v. prestatie: voldoet men aan de gestelde functie-eisen? Natuurlijk kan het voorkomen dat iemand door verregaande problematiek niet (meer) in staat is om voldoende 'prestatie' te leveren, maar dit zal dan ook altijd in de andere criteria zichtbaar worden.

Om het begrip tempo (wat mede met andere factoren tot resultaat leidt) toch enigszins handen en voeten te geven in een rapportage kan extra gekeken worden naar de volgende punten (de cijfers tussen haakjes verwijzen naar het betreffende Melba item):

Is er tempooverlies ten opzichte van een reguliere werknemer? Ja / Nee Zo ja, waardoor?

- 0 te weinig energie/drive (1)
- 0 loopt van het werk af of laat zich te veel afleiden bij werk met weinig afwisseling (5)
- 0 snapt dingen niet meteen, herhaalde uitleg nodig (3)
- 0 vergeet dingen, herhaalde instructie nodig (14)
- 0 vertraagd handelingstempo (7)
- 0 slechte motoriek (7)
- 0 is ongeconcentreerd (10)
- 0 controleert het werk onnodig (12)
- 0 andere reden:

Hierbij kan, indien het type werk zich daartoe leent, verdere onderbouwing plaatsvinden met productiviteitscijfers (hoeveel % productie wordt behaald ten opzichte van een reguliere werknemer die hetzelfde werk uitvoert).

Al met al kan Melba zorgen voor een goed onderbouwde rapportage, waarin de items die een rol spelen zorgvuldig kunnen worden afgewogen.

Mariëtte van Hooff
Van Hooff Arbeidskundig Advies
www.vanhooffarbeidskundigadvies.nl
www.melba.nl
info@melba.nl

Opgesteld en aangepast op basis van overleg met andere ervaren arbeidsonderzoekers die ondergrensonderzoek uitvoeren (met name Peer Bos en Irma Scholtens) en professionals werkzaam binnen de SW (met name Suzon Spierings).

EISENPROFIEL

FUNCTIE/NR.:

Criteria WSW 2x10, 2x15, x /

DATUM:

27-9-2013

VERWERKT DOOR:

admin

CERTIFICERING:

OPMERKINGEN:

- Aaneengesloten werken: 1, 5, 10, 28
- Begeleidingsbehoefte: 2, 3, 6, 12, 13, 16, 17, 23, 27
- 2 functies: 3, 7, 13, 14, 17, 18, 24, 26, 29

Er is geen 'harde' grens: indien er overbelasting is, zijn extra voorzieningen en maatregelen nodig. Er is ook sprake van onderlinge relatie van de items: indien men bijvoorbeeld enkelvoudige routinematige werkzaamheden verricht in de productiesfeer, kan het zijn dat bijvoorbeeld 29 zelfs op niveau 1c gevraagd wordt, maar dit houdt ook in dat de eis op item 5 hoger zal liggen dan 2e en ook de eis aan item 7 hoger is! Ook zal de eis aan 14 in de praktijk lager liggen, maar 2e is wel noodzakelijk om 2 functies aan te kunnen leren.

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

INTERVIEW MET

SCHRIFTELIJK MATERIAAL

OVERIG

PROFIELWAARDE
0 = eis niet gesteld
1 = zeer geringe eis
3 = gemiddelde eis
i = veis er hoven het nemiddelde

© 2010 Miro

Internet: www.melba.nl E-Mail: info@miro-gmbh.de

Frau Dr. M. van Hooff

Melba SL	Profielwaarde					
	0 a	1 b	2 c	3 d	4 e	5
Cognitieve kenmerken						
2 Werkplanning			●			
3 Bevattingsvermogen			●			
4 Oplettendheid	nvt					
10 Concentratie			●			
14 Leren/onthouden				●		
18 Probleemoplossing			●			
27 Omschakeling				●		
29 Voorstellingsvermogen				●		
Sociale kenmerken						
6 Weerbaarheid/assertiviteit			●			
8 Leiderskwaliteit	nvt					
9 Contactvaardigheid	nvt					
11 Kritisch beoordelen	nvt					
13 Ontvangen van kritiek			●			
26 Teamwork			●			
Kenmerken voor de manier van werkuitoefening						
5 Uithoudingsvermogen				●		
12 Kritische controle			●			
16 Frustratietolerantie			●			
17 Ordenend vermogen			●			
19 Stiptheid	nvt					
23 Zelfstandigheid			●			
24 Zorgvuldigheid			●			
28 Verantwoording			●			
Psychomotorische kenmerken						
1 Energetische inzet				●		
7 Fijne motoriek				●		
20 Reactiesnelheid	nvt					
Communicatie/schoolse vaardigheden						
15 Lezen	nvt					
21 Rekenen	nvt					
22 Schrijven	nvt					
25 Spreken	nvt					