

augustus 1968

EEN ORIENTERENDE STUDIE VAN METHODEN VAN ARBEIDSREVALIDATIE
EN ARBEIDSTRAINING

J.G.J.E. Josten

Mevr. I. de Vries-Bellaart

Deze studie werd verricht in opdracht van het Ministerie van
Sociale Zaken en Volksgezondheid in het kader van arbeids-
revalidatie van lichamelijk gehandicapte handarbeiders in
een werkverband van de Sociale Werkvoorziening.

I N H O U D

	blz.
1 INLEIDING	5
2 HET VOORONDERZOEK, INVENTARISATIE VAN BESCHIKBARE INFORMATIE	12
2.1 Algemene informatie	12
2.2 Anamnese van opleiding en arbeidsverleden	13
2.3 Verslag van medisch onderzoek	14
2.4 Het psychologisch rapport	14
2.5 Het sociale rapport	15
2.6 Het toelatingsadvies	15
2.7 Aanbevelingen	16
3 ARBEIDSEVALUATIE	18
3.1 Algemeen	18
3.2 De "test in overall"	20
3.3 Het construeren van "tests in overall"	21
3.3.1 De keuze van kritische arbeidssituaties	22
3.3.2 De beoordelingscriteria	24
3.3.3 De wijze van beoordelen	28
3.3.4 De waarde van de beoordeling	32
3.4 De duur van de arbeidsevaluatie	34
3.5 Het advies op grond van de arbeidsevaluatie	36
3.6 Aanbevelingen	38
4 ARBEIDSTRAINING	40
4.1 Algemeen	40
4.2 Systematische aspecten van de arbeidstraining	43
4.2.1 De doelconceptie	43
4.2.2 De inhoud van de arbeidstraining	44
A. systematische overwegingen	44
B. Classificatie van trainingsactiviteiten	48
C. Selectienormen voor de training	50
4.3 Methodische aspecten van arbeidstraining	50
4.3.1 De concretisering	50
A. het aanleren van arbeidshandelingen	51
B. de tempotraining	55
C. het motiveren van de werknemer; rolgedrag	57
D. de methode van beoordelen	59
4.3.2 De organisatie van de arbeidstraining	61
4.4 De invloed van de omgeving op het verloop van de arbeidstraining	64
4.4.1 De arbeidsrevalidatie-afdeling	64
4.4.2 De collega's	65

I N H O U D

	blz.
4.5 De trainingsbegeleiding	66
4.5.1 Begeleiding van de werkzaamheden	66
A. trainingsadviezen	66
B. aanpassingen van de werkplek	66
4.5.2 Medische begeleiding	67
4.5.3 Sociale begeleiding	68
4.6 Eindadvies en plaatsing	69
4.7 Aanbevelingen	70
 5 LEEFTIJD ALS METHODISCHE FACTOR; BIJZONDERE GROEPEN	 73
5.1 De oudere werknemer	73
5.1.1 Sociale factoren	73
5.1.2 Biologische factoren	75
5.1.3 Implicaties voor de trainingsmethodiek en de plaatsing	 76
5.2 De jongere werknemer zonder arbeidsverleden	79
5.3 Werknemers die veranderen van arbeidsmilieu	81
5.4 Aanbevelingen	82

BIJLAGEN

- I Literatuur
- II Lijst van geraadpleegde instellingen, instanties en
 bedrijven
- III Bijlagen

VOORWOORD

Dit onderzoek werd verricht door het Nederlands Instituut voor Praeventieve Geneeskunde-TNO, in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Volksgezondheid.

De onderzoeksopdracht luidde als volgt:

"Het verrichten van een oriënterende studie over methoden van evaluatie en ontwikkeling van arbeidsgeschiktheid in verband met hun betekenis voor de arbeidsrevalidatie van lichamelijk gehandicapte handarbeiders binnen de werkverbanden van de sociale werkvoorziening. Het onderzoek richt zich op het verkrijgen van een overzicht van bestaande methoden op het terrein van de evaluatie en ontwikkeling van arbeidsgeschiktheid als boven omschreven, welke zich in meerdere of mindere mate lijken te lenen voor toepassing in een werkverband der sociale werkvoorziening".

Namens het Ministerie van Sociale Zaken en Volksgezondheid werd een begeleidingscommissie aangewezen, die werd samengesteld uit de volgende personen:

- H.G. Schuitemaker, voorzitter - plv. directeur van de Directie Complementaire Sociale Voorzieningen;
- Mr. S.J.H. Breukel - consulent voor de Arbeidsvoorziening van Gehandicapten, verbonden aan de Directie voor Specialistisch Arbeidsvoorzieningsbeleid;
- R.A. Ruward - technisch en arbeidskundig adviseur bij de Directie Complementaire Sociale Voorzieningen;
- K. Sax - bedrijfsarts bij de Sociale Werkvoorziening, namens de Werkgroep Artsen Beschuttende Werkplaatsen;
- Drs. F.A. van Bavel - wetenschappelijk medewerker afdeling Onderzoek en Studie van de Directie Algemene Sociale Aangelegenheden.

Het onderzoek is aangevangen op 1 augustus 1967 en werd afgesloten omstreeks half maart 1968.

Het onderzoek valt in twee delen uiteen: een literatuur-studie, die gezien de beperkte opzet van een onderzoek een globaal karakter droeg; daarnaast gesprekken en observaties bij diverse instellingen en instanties. Een zekere verantwoording van deze beide facetten van

het onderzoek wordt gegeven in de vorm van de literatuurlijst en de lijst van bezochte instellingen in de bijlagen van dit rapport.

Het is onvermijdelijk dat in een verslag van een onderzoek dat voor een belangrijk deel steunt op mondeling overgedragen informatie, een zekere selectie optreedt. De onderzoekers hebben getracht hun eigen visie zoveel mogelijk uit de tekst te weren. De paragrafen "Aanbevelingen" geven zonder meer de inzichten van de onderzoekers weer. Zij achten zich onvoldoende bevoegd om met afgeronde voorstellen te komen. Wel worden er aanknopingspunten geboden voor verdere discussie.

Aan het rapport mogen twee opmerkingen vooraf gaan:

- voor het aanduiden van de deelnemers aan arbeidsrevalidatie-activiteiten werd de term "werknemer" gekozen;
- wanneer niet anders aangegeven, wordt verondersteld dat de werknemer voor zijn komst in de arbeidsrevalidatie-afdeling reeds over enige werkervaring beschikt. Aan de jongere werknemer zonder arbeidsverleden wordt een afzonderlijke paragraaf gewijd.

1 INLEIDING

Wanneer men de revalidatie als een continu proces opvat, houdt dat in dat een algemene definitie van revalidatie moet standhouden voor elke fase van dat proces. Er bestaan veel definities van revalidatie. Om voort te bouwen op een gegeven kader wordt aansluiting gezocht aan de definitie zoals die door Van Gestel c.s. (1), kennelijk als een wat vereenvoudigde vorm van de bekende Weense definitie van 1955, zijn gegeven:

"(Onder revalidatie wordt verstaan) het totaal der activiteiten door middel waarvan gepoogd wordt de lichamelijke, geestelijke, sociale en economische vermogens van minder-validen tot de hoogst mogelijke graad op te voeren en in stand te houden".

Voor de volledige Weense definitie zie pagina 11.

Niet in ieder geval zullen echter specifieke revalidatie-activiteiten op elk van de genoemde terreinen nodig zijn en ook wanneer dat wel het geval is (2), zal de aard en het accent van deze activiteiten in verschillende fasen anders zijn. Vaak ook zullen de activiteiten ten aanzien van één aspect mede aan andere aspecten ten goede komen (activiteiten tot herstel van lichamelijk en/of geestelijke vermogens kunnen begunstigend werken op de ontwikkeling van de sociale of de economische situatie en vice versa).

Verder kunnen activiteiten, welke een noodzakelijk element kunnen vormen binnen het revalidatie-proces, ook in breder verband een functie hebben. Zo zullen bepaalde activiteiten ten behoeve van het herstel van de economische vermogens (met name het vermogen tot het verrichten van beroepsarbeid) mede een rol vervullen in het streven naar herinschakeling in het arbeidsproces van personen die mede door individuele oorzaken werkloos zijn geworden, maar die niet als "minder-valide" kunnen worden aangeduid.

Tijdens de arbeidsrevalidatie zal het accent worden gelegd op de "economische vermogens". Daarom moet "arbeid" hier worden verstaan in de zin van "beroepsarbeid". Immers activiteiten worden tot arbeid in deze zin door hun vermogen tot het opleveren van opbrengst en ze ontleenen daaraan hun economische betekenis.

Onder arbeidsrevalidatie wordt verstaan die revalidatie-activiteiten die gericht zijn op een systematische verbetering van de instrumentele, modale en motivationele aspecten van het arbeidsprestatie-vermogen.

Arbeid als zodanig kan reeds een belangrijk arbeidsrevaliderend aspect vertonen. In de volgende hoofdstukken zullen juist aan deze aspecten aandacht worden gegeven.

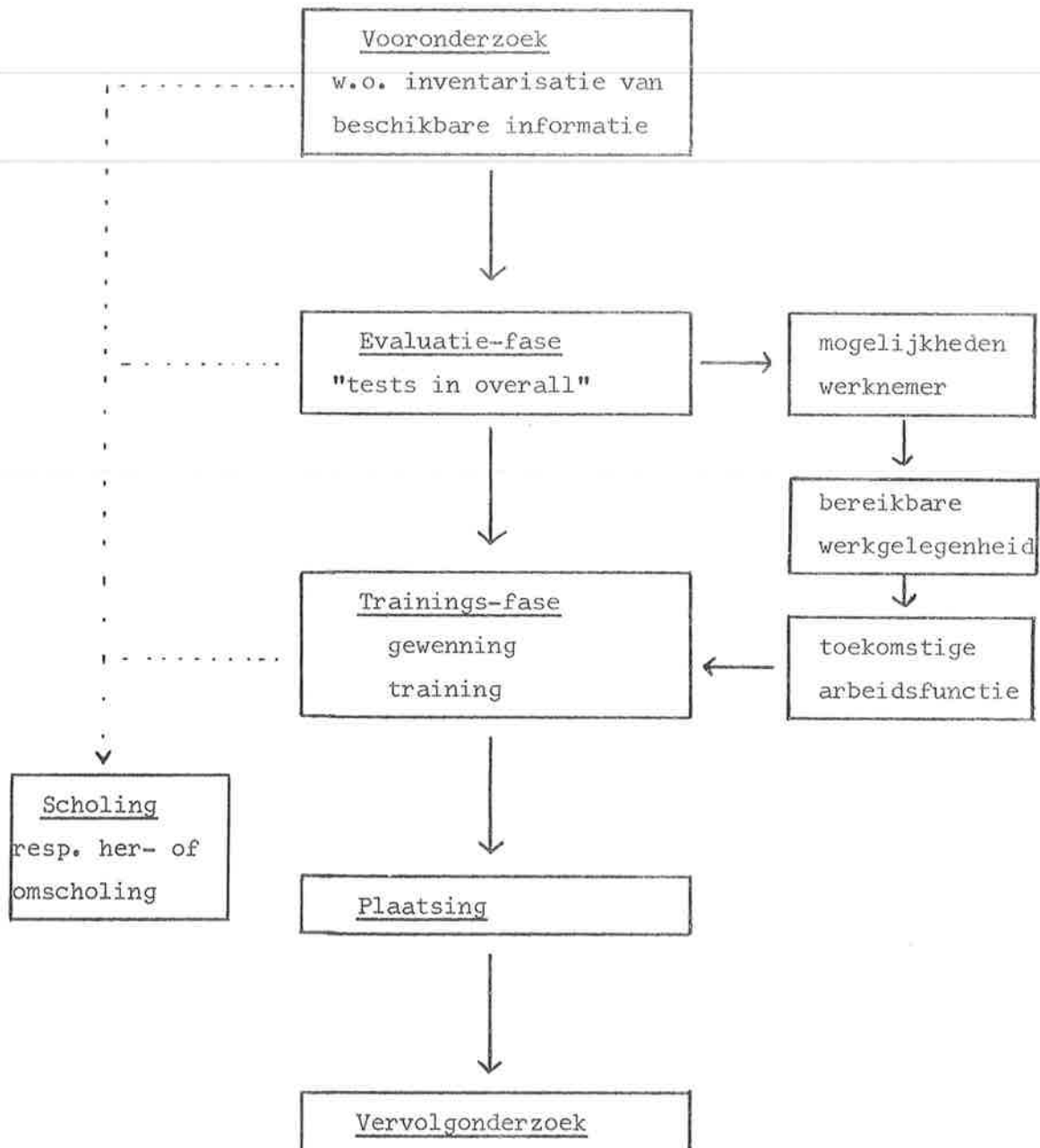
Men kan de ontwikkeling van de arbeidsrevalidatie langs de volgende lijnen schetsen (schema I):

- 1) Een vooronderzoek. Het vooronderzoek is in voorlopige zin grensstellend; onder het noodzakelijke voorbehoud worden de grenzen van de mogelijkheden van de werknemer aangeduid aan de hand van:
 - personalia (leeftijd, sexe, e.d.)
 - medisch onderzoek
 - psychologisch onderzoek
 - sociaal rapport
 - opleidings- en arbeidsanamnese
- 2) Een arbeidsevaluatie-fase. Hieronder wordt verstaan "het in de praktijk testen en vaststellen van de prestatievermogens van de betrokkene, zowel in lichamelijk als in geestelijk opzicht, speciaal met het oog op de te verrichten arbeid (1)".

De arbeidsevaluatie is accentuerend, d.w.z. die mogelijkheden worden aangegeven die gezien de situatie, kansen bieden tot optimale maatschappelijke deelname. Het opsporen van de mogelijkheden kan gebeuren via een confrontatie met een aantal systematisch daarvoor gekozen of geconstrueerde arbeidssituaties ("Test in overall"). Een goede beoordelingsmethode speelt hierbij een belangrijke rol. Verder kan een indicatie worden gegeven van de weg waarlangs de training het beste kan verlopen.
- 3) De arbeidstrainingsfase. Hieronder wordt verstaan "die vorm van oefeningen, waardoor een vergroting van de arbeidsprestatievermogens zowel in geestelijk als lichamelijk opzicht wordt verkregen door middel van het verrichten van arbeid (1)".

Arbeidstraining kan al naar behoefte het karakter van een meer algemene training in bepaalde vaardigheden of van een meer gerichte training voor het verrichten van bepaalde arbeidsfuncties hebben, waarbij veelal gewenning, vergroting van het uithoudingsvermogen en verhoging van het arbeidstempo mede als elementen een rol zullen spelen. De arbeidstraining kan indicaties opleveren voor een daarna mogelijke en wenselijke beroepsscholing.

Schema I



Bij elke beslissing in het arbeidsrevalidatie-proces wordt rekening gehouden met:

- de voorkeur van de werknemer. De werknemer moet een zo groot mogelijke vrijheid behouden in het bepalen van zijn eigen toekomst. Daarenboven zal de werknemer het meest bereid zijn om zich in te zetten voor een activiteit waaraan hijzelf de voorkeur geeft.
- de "bereikbare werkgelegenheid". Onder bereikbare werkgelegenheid wordt verstaan die categorie van arbeidsfuncties die door een bepaalde werknemer, gegeven zijn mogelijkheden, naar verwachting en na training, vervuld kunnen worden, en waarin vermoedelijk ook werkgelegenheid voor hem beschikbaar zal zijn. Bij dat laatste moet rekening worden gehouden met de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, de aanwezige of eventueel te realiseren aangepaste werkgelegenheid (sociale werkgelegenheid) en de geografische mobiliteit van de werknemer.

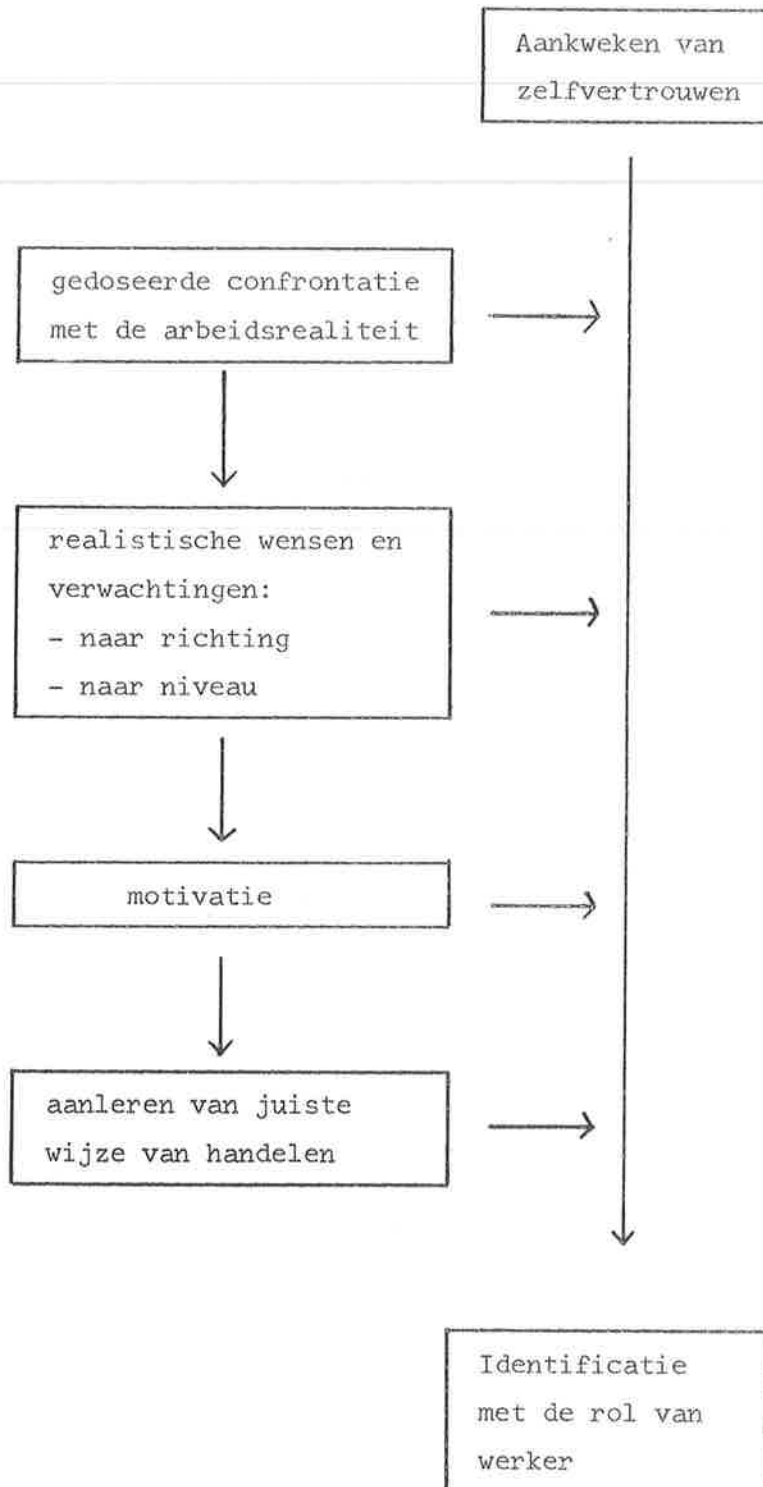
Het heeft geen zin om een werknemer voor te bereiden op categorieën van arbeidsfuncties waarvan de kans dat deze functie straks door de werknemer vervuld kan worden, gering of nihil is. In elk geval waarin opnemings of terugkeer naar het vrije bedrijf niet uitgesloten lijkt, is met betrekking tot de arbeidsevaluatie en arbeidstraining overleg met de regionale consulente voor de bijzondere bemiddeling geboden. Ook zal men duidelijk rekening moeten houden met toekomstige ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Dit laatste punt geldt nog zwaarder bij de categorie van jongere werknemers.

Het voorafgaande richtte zich op de voorbereiding van de werkherleving in functionele zin: over welke mogelijkheden beschikt de werknemer?; hoe zijn deze mogelijkheden te ontwikkelen?

Er is echter nog een tweede aspect dat niet vergeten mag worden. Een geslaagde plaatsing vraagt ook om voldoende zelfvertrouwen van de werknemer. Het gaat om de instelling van de werknemer: zijn houding, verwachtingen, gemotiveerdheid (3, 4).

De activiteiten die zijn gericht op de functionele ontwikkeling zullen zo naar aard en naar moeilijkheidsgraad moeten worden geordend, dat er een appel wordt gedaan op de aspiraties van de werknemer. Hij moet de bevrediging ervaren van een taak die met succes is volbracht. De uitdaging die van de arbeidstaak uitgaat, moet de weerstand tegen verandering, c.q. tegen het opgeven van het ziekte-gedrag, overwinnen. Juist door te ontdekken dat hij nog tot iets in staat is, kan de werknemer zijn zelfvertrouwen herwinnen. Anderzijds zal hij zijn aspiraties en verwachtingen in overeenstemming moeten brengen met de mogelijkheden die hem nog resteren (schema II).

Schema II



Deze beide aspecten, herwinnen van het zelfvertrouwen en het bezien van de aspiraties, kunnen alleen tot hun recht komen door een confrontatie met een concrete taak. Door een juiste dosering, d.w.z. door de werknemer niet overmatig te frustreren, maar regelmatig de bevrediging van succes te doen beleven, wordt de arbeidsmotivatie opgewekt en onderhouden. Maar natuurlijk moeten er wel degelijk eisen gesteld worden, om daardoor de realiteitszin te bevorderen. Daardoor komen ook de functionele en sociale vaardigheden tot ontwikkeling, waardoor de werknemer de juiste wijze van handelen leert, aangepast aan de eisen die de situatie stelt.

Doordat in het kader van de sociale werkvoorziening arbeidsrevalidatie-afdelingen worden gecreëerd, worden de mogelijkheden voor een snelle werkhervatting verbeterd. Herhaalde malen is de noodzaak van een snelle werkhervatting benadrukt (zie o.a. 5, 6 en 7). Wanneer de werknemer na een aandoening zich aanpast aan een levenswijze waarin arbeid niet is opgenomen, betekent werkhervatting een nieuwe breuk in het levenspatroon.

Met het toenemen van de duur van de arbeidsonderbreking groeit de weerstand tegen het opgeven van het ziektegedrag. De kans op een toenemende identificatie met de gehandicapten-rol, vaak ten onrechte "rente neurose" genoemd, wordt dan steeds groter.

Het formaliseren van de arbeidsrevalidatie-activiteiten in de sociale werkvoorziening geeft meer garantie dat de arbeidsevaluatie en arbeidstraining werkelijk tot hun recht komen. Er kan meer aandacht worden besteed aan een methodische benadering en er is meer gelegenheid om de juiste voorzieningen tot stand te brengen. Met de sociale werkvoorziening als achtergrond, de werkplaatsen, administratieve centra, kwekerijen en andere buiten-objecten, kan men verzekerd zijn van een gevarieerd pakket van werkopdrachten. Bovendien is bij de sociale werkvoorziening, zij het niet overal in dezelfde mate en hetzelfde tempo, sprake van een duidelijke verdere ontwikkeling naar een hoger niveau van werkzaamheden op gang, waardoor de mogelijkheden voor training worden verzuimd.

Bij een goede begeleiding van de werknemer kan de sociale werkvoorziening in de daarvoor in aanmerking komende gevallen ook beter functioneren als tussenstation (voor arbeidsevaluatie en/of -training) tussen revalidatiecentrum en bedrijfsleven. Maar ook voor de "blijvers" in de sociale werkvoorziening kan een speciale arbeidsrevalidatieperiode van groot belang zijn, ongeacht het feit dat in de gelegenheid om aangepaste arbeid te verrichten op zichzelf reeds allerlei

arbeidsrevaliderende elementen zijn gelegen. Dit tweeledige doel van de sociale werkvoorziening - zorg voor aangepaste werkgelegenheid waarbij deze arbeid tevens wordt gezien vanuit het oogpunt van een mogelijke bevordering van de arbeidsgeschiktheid - wordt met name in de Wet Sociale Werkvoorziening benadrukt.

Een systematische evaluatie betekent een meer verantwoorde plaatsing en de arbeidstraining kan leiden tot meer bevredigend werk voor de werknemer en tot vergroting van de arbeidsproductiviteit in het werkverband, hetgeen ook economisch gezien en vanuit het oogpunt van algemeen belang van grote betekenis is. In dit geval mag zeker gesteld worden dat individueel belang tevens gemeenschapsbelang is. Overigens werd van verschillende kanten de opmerking gehoord dat ook van het omgekeerde sprake is: de sociale werkvoorziening krijgt meer mogelijkheden voor aantrekkelijke werkobjecten indien haar werknemers voldoende zijn getraind; nog sterker; er is zelfs een zekere mate van dwang, want voor de (getrainde) werknemer moet voor hem passend werk gevonden worden. Alhoewel de inzichten hierover uiteenlopen, werd toch van verschillende kanten ervoor gepleit, dat elke aspirant-werknemer in de sociale werkvoorziening een periode in de arbeidsrevalidatie-afdeling verblijft. Als andere mogelijkheid werd aangeduid: een brede sluisafdeling om iedereen ter introductie en observatie in op te nemen, waarna een deel van de werknemers in de echte arbeidsrevalidatie-afdeling verder wordt getraind.

De Weense definitie:

"Onder revalidatie moet worden verstaan het complex van maatregelen door middel waarvan gepoogd wordt de fysieke, psychische, sociale, beroeps- en economische capaciteit tot de hoogst individueel bereikbare graad te behouden of tot stand te brengen".

2 HET VOORONDERZOEK, INVENTARISATIE VAN BESCHIKBARE INFORMATIE

Hoewel dit rapport is gericht op methoden van arbeidsrevalidatie en arbeidstraining is het van belang om in het kort aan te geven, welke informatie men bij voorkeur ter beschikking wil hebben voordat de arbeidsrevalidatie aanvangt. Een volledig dossier zal de volgende gegevens bevatten (8, 9):

- 1) algemene informatie en personalia;
- 2) anamnese van opleiding en arbeidsverleden;
- 3) verslag van het medisch onderzoek;
- 4) psychologisch rapport;
- 5) sociaal rapport.

Men kan deze gegevens reeds voor een deel verzamelen tijdens de evaluatieperiode (9), maar ook de toelating tot de evaluatie vraagt om een gefundeerd oordeel. Vaak is de aspirant-werknemer reeds elders onderzocht. Dan kan men gebruik maken van de beschikbare gegevens, mits sinds het onderzoek geen ingrijpende wijzigingen in de situatie hebben plaatsgevonden. Men voorkomt op deze wijze stoornis en tijdsverlies tijdens het vooronderzoek of in de evaluatieperiode en, nog belangrijker, men voorkomt dat de aspirant-werknemer opnieuw dezelfde vragen moet beantwoorden en nogmaals eenzelfde medisch onderzoek moet ondergaan. Men stuit dan op weerstand en de drempel tot de training wordt verhoogd. Het is overigens de vraag of in alle gevallen het dossier wel zo volledig moet zijn. Van belang zijn immers alleen die gegevens die vanuit een oogpunt van arbeidsrevalidatie een rol kunnen spelen. En daarbij kunnen niet van belang zijnde medische, psychologische en sociale gegevens buiten beschouwing blijven.

2.1 Algemene informatie

In de eerste plaats de leeftijd van de aspirant-werknemer. Er wordt vaak gesteld dat leeftijd bepalend is voor het succes van de arbeidsrevalidatie. Onderzoek in deze kwestie richt zich vrijwel uitsluitend op plaatsing in het vrije bedrijf, en meestal met betrekking tot personen met arbeidservaring. Het grootste percentage plaatsingen vindt plaats in de leeftijdsgroep 40-49 jaar. Globaal genomen

geeft men 50 jaar aan als grens voor een redelijke kans op succesvolle arbeidsrevalidatie. Maar ondanks dat geeft men voor boven de 60-jarigen nog een kans van 25% tot werkhervatting (10, 11, 12). Daarbij mag men de relatie: leeftijd - arbeidsfunctie niet uit het oog verliezen! Verschillende arbeidsfuncties zijn leeftijdsgebonden, al zijn hierover nog weinig exacte gegevens beschikbaar (72).

Een ander belangrijk gegeven is de leeftijd waarop de handicap ontstond. Is de werknemer op dat moment ouder dan 45 jaar, dan leveren revalidatie en training grotere moeilijkheden op dan bij een jongere leeftijd (13). De sexe van de aspirant-werknemer is niet van invloed op het succes van de revalidatie-activiteiten (10). Wel is het aanbod voor arbeidsrevalidatie van mannen aanzienlijk groter dan dat van vrouwen.

2.2 Anamnese van opleiding en arbeidsverleden

Speciaal in Engeland (14) wijst men op het belang van een zeer nauwkeurige anamnese van de gevolgde opleidingen en van de arbeidservaring. Zelfs opleidingen van korte duur of onvoltooide opleidingen en zeer beperkte ervaring in bepaalde werkzaamheden kunnen een aanknopingspunt bieden bij het zoeken naar de juiste vorm van arbeidstraining (15). Ook de redenen waarom men van werk veranderde kunnen een bron van informatie vormen (16). Over het algemeen zijn de kansen tot werkhervatting (in het vrije bedrijf) kleiner naarmate het niveau van het vroegere werk lager was. De ongeschoolde werker trekt een zware wissel op zijn fysieke vermogens (17). Ook de duur van de arbeidsonderbreking is van belang, vooral bij langere ziekteperiodes (11). De beste kansen op terugkeer in het vrije bedrijf maken zij die minder dan 1 jaar niet werkten. Een verzuim van 2 jaar of langer is ongunstig. Bij zeer ernstige aandoeningen zal men echter de werker de tijd moeten gunnen voor een goede revalidatie. In dit verband (12) wordt een termijn tussen ontstaan van de aandoening en werkhervatting van 1-3 jaar genoemd. Toch zijn er uitzonderingen bekend van werkers die na een periode van 20 jaar tot werkhervatting kwamen (10, 11). Een vervolgonderzoek wees uit, dat sexe, leeftijd, opleiding of vroeger werk geen van alle significante factoren waren voor het bepalen van het lichamelijk functie-herstel (12, 18). Daarbij moet men duidelijk onderscheid maken tussen het functie-herstel en het hervatten van de maatschappelijke activiteiten. De mogelijkheid om zich te verzekeren van een plaats in het vrije bedrijf, afgezien van de arbeids-

prestatie, wordt wèl deels bepaald door biografische gegevens als leeftijd, sexe en burgerlijke staat. Dit geldt overigens eveneens voor de sociale werkvoorziening (19).

2.3 Verslag van medisch onderzoek

In de sfeer van de revalidatie zal het medisch onderzoek zich moeten concentreren op een zorgvuldige aanduiding van de resterende beperkingen en mogelijkheden van de aspirant-werknemer (10, 16, 20, 21). Daarbij spelen zowel de aard als de ernst van de aandoening een rol. De verzamelde informatie is hier vooral gericht op werk en de medicus die het onderzoek verricht zal daarom vertrouwd moeten zijn met de eisen die verschillende typen van arbeid aan de werknemer stelt. De medische gegevens kunnen overzichtelijk worden samengevat in een tabel (zie bijlage III Dordrecht). Voor zover het dossier niet volledig is, kan een aanvullend onderzoek plaatsvinden (b.v. zie bijlage III Middelburg). Verder zijn medische aanwijzingen over b.v. begeleiding tijdens de arbeidsrevalidatie van belang. Hierbij spelen b.v. de werkhouding en het klimaat een rol (zie bijlage III GAB).

Voordat men tot het besluit komt t.a.v. de mogelijkheid van arbeidsrevalidatie en de daarbij te volgen gedragslijn, moet men op de hoogte zijn van eventuele psychische stoornissen. In voorkomende gevallen kan een psychiatrisch onderzoek noodzakelijk zijn. Vooral ook bij hersenbeschadigingen en bij uitgebreid functieverlies kan de mogelijkheid tot revalidatie ernstig worden beperkt (11), waarmee niet gezegd wil worden dat een arbeidsevaluatie- en arbeidstrainingsperiode in dergelijke gevallen zonder zin zouden zijn.

Juist t.a.v. het medisch onderzoek wordt de klacht over het grote aantal doublures veel gehoord.

Tenslotte nog een opmerking: in de arbeidsrevalidatie zullen ook niet-medici over medische gegevens moeten kunnen beschikken. De medicus zal daarom bij de rapportering gebruik moeten maken van begrijpelijke en hanteerbare termen.

2.4 Het psychologisch rapport

Zoals het voor de medicus wenselijk is dat hij zich bij zijn onderzoek beperkt tot het noodzakelijke, geldt dit overeenkomstig voor de psycholoog. Het psychologisch rapport zal zich beperken tot die gedragsaspecten die voor een juiste benadering van de arbeidsrevalidatie van belang zijn. Dat zullen allereerst gegevens zijn over intelligentie-

niveau en beschikbare vaardigheden en dan liefst vertaald in termen van arbeidsmogelijkheden.

Daarnaast zijn er een aantal factoren die, naar uit onderzoek blijkt, in direct verband staan met het succes van de training: verantwoordelijkheidsgevoel, doorzettingsvermogen, motivatie en uitstelling t.o.v. arbeid, de mate waarin de handicap subjectief verwerkt is (16, 21, 22, 23, 24).

Ook hier moet met nadruk worden gesteld: begrijpelijke taal en in praktische termen!

2.5 Het sociale rapport

De gegevens waarvan tot nu toe sprake is geweest, concentreren zich sterk op de persoon van de aspirant-werknemer. De wijze waarop het individu functioneert is echter niet los te zien van zijn omgeving en zijn maatschappelijke achtergrond. Daardoor heeft eenzelfde aandoening voor twee verschillende mensen niet noodzakelijk eenzelfde betekenis (25). Daarin spelen factoren mee als:

- de betekenis van de invaliditeit voor het gezin;
- de houding van de gezinsleden t.a.v. de handicap;
- de reacties van de omgeving in bredere zin;
- de socio-economische status van het gezin, voor een belangrijk deel bepaald door de inkomsten vóór en na de aandoening;
- de werkstatus van de werknemer na het optreden van de handicap.

Deze sociale en economische factoren spelen voor de persoon zelf een belangrijke rol, ook in zijn bereidheid om aan een arbeidstraining te beginnen. Andere aspecten die bij het sociaal onderzoek de aandacht vragen omdat zij in het trainingsadvies moeten worden overwogen zijn de geografische mobiliteit, vervoersmogelijkheden en de toegankelijkheid van het werk (16, 26).

2.6 Het toelatingsadvies

De gegevens van het vooronderzoek monden uit in een advies t.a.v. de wenselijkheid van een gerichte evaluatie van de arbeidsmogelijkheden van de werknemer.

Indien men van mening is dat arbeidsrevalidatie voor dit geval inderdaad is aangewezen, dan zal het advies tevens een aantal aanknopingspunten moeten bieden zodat de evaluatie meer gericht en efficiënt kan geschieden. Op grond van het vooronderzoek zullen bepaalde mogelijkheden blijken te zijn uitgesloten, anderzijds verwijzen de bevindingen

reeds naar bepaalde vormen van arbeid. Het advies zal met het nodige voorbehoud dienen te worden geformuleerd. De arbeidsrevalidatie is immers juist bedoeld om juist aan de hand van concrete taken mogelijkheden op te sporen, die op andere wijze moeilijk aan het licht zijn te brengen.

In de literatuur wordt een aantal criteria opgesomd waaraan de werknemer zeker zal moeten voldoen (27).

- de werknemer is op het moment ongeschikt voor zijn vroegere werk, of de geschiktheid voor het vroegere werk is onzeker;
 - de werknemer is niet in staat om passend werk te vinden;
 - in medisch-therapeutisch opzicht is de toestand voldoende gestabiliseerd, zodat de resterende mogelijkheden zich duidelijk aftekenen;
 - de werknemer beschikt over voldoende intelligentie om aan een normale arbeidstraining te kunnen deelnemen;
 - de werknemer moet tot een zekere sociale aanpassing in staat zijn.
- Voordat een beslissing wordt genomen, wordt het advies met de aspirant-werknemer besproken.

2.7 Aanbevelingen

- 1) De voorbereidingen voor de arbeidsrevalidatie moeten in een zo vroeg mogelijk stadium worden getroffen om de arbeidsonderbreking niet nodeloos te verlengen om zo gunstig mogelijke perspectieven voor de arbeidsrevalidatie te scheppen.
- 2) Het evaluatie-team is beperkt van opzet, b.v.:
 - leider van de arbeidsrevalidatie-afdeling
 - arbeidskundige
 - bedrijfsarts
 - psycholoog
 - maatschappelijk werker

Andere specialisten worden geconsulteerd naar behoefte. Verwijzende instanties (b.v. Gemeentelijke Sociale Dienst, G.A.B. en G.M.D.) dragen voor, maar zijn niet direct betrokken bij het toelatingsadvies.
- 3) Gegevens van vroegere keuringen, onderzoeken e.d. en van bestaande rapporten en dossiers moeten zorgvuldig worden verzameld om doublures te voorkomen. De nadelige invloed op de werknemer als gevolg van een overmaat van onderzoek, wordt nog te veel onderschat.
- 4) Het is nuttig om op grond van de bij het vooronderzoek verkregen gegevens van een prognose van de arbeidsrevalidatie van een bepaalde werknemer op te stellen.

- 5) Het vooronderzoek betekent een ziften en wegen van gegevens.
Informatie die niet duidelijk bijdraagt aan het toelatingsadvies wordt zorgvuldig buiten beschouwing gelaten.
- 6) Een zorgvuldige analyse van het arbeidsverleden en van de genoten opleiding, ook voor zover niet voltooid, kan belangrijke aanknopingspunten bieden voor de arbeidsrevalidatie. Dit geldt vooral dan, wanneer de werknemer van functie moet veranderen.
- 7) Gegevens uit het medische, psychologische en het sociale rapport moeten toegankelijk zijn voor alle leden van het evaluatie-team, medisch werkadvies voor zover deze gegevens betrekking hebben op de functionele mogelijkheden van de arbeidsrevalidatie van de werknemer.
- 8) De inbreng van elk van de leden van het evaluatie-team heeft een gelijk gewicht bij het formuleren van het toelatingsadvies.
- 9) De werknemer is ten nauwste bij de formulering van het toelatingsadvies betrokken.
- 10) Het toelatingsadvies bevat reeds een aantal indicaties ten aanzien van de richting waarin de beste mogelijkheden voor de werknemer gezocht kunnen worden.
- 11) Bij een langdurige arbeidsonderbreking valt te verwachten dat de momentane arbeidsmotivatie gering zal zijn. Over de werkelijke gemotiveerdheid tot arbeid van de werknemer valt eerst zinvol iets te zeggen, wanneer hij enige tijd met passende arbeid is geconfronteerd.
- 12) Bij niet-toelaten tot de arbeidsrevalidatie worden in het advies, zover mogelijk, andere vormen van hulpverlening aangeduid.
- 13) Een goede introductie in de arbeidsrevalidatie is van het grootste belang. De werknemer moet een duidelijk beeld hebben van wat de arbeidsrevalidatie inhoudt en wat het voor hem persoonlijk kan betekenen.

3 ARBEIDSEVALUATIE

3.1 Algemeen

De inventarisatie, zoals deze in het vorige hoofdstuk is beschreven, leidt tot de beslissing: individuele arbeidsrevalidatie is voor deze werknemer al of niet aangewezen. Indien de beslissing in positieve zin uitvalt, beschikt men door de inventarisatie reeds over een eerste inzicht in de fysieke, sociale en mentale eigenschappen van de werknemer; verder is er tevens iets bekend van zijn gewoonten en van zijn instelling. Maar er blijven nog een aantal vragen onbeantwoord:

- is de werknemer in staat om deze eigenschappen werkelijk effectief te gebruiken en wel speciaal bij het verrichten van arbeid?
- welke arbeid schept voor de werknemer de beste mogelijkheden om deze eigenschappen tot hun recht te laten komen?

De meest voor de hand liggende manier om een antwoord op deze vragen te vinden, is door de werknemer metterdaad arbeid te laten verrichten. Arbeidsevaluatie kan dan als volgt worden gedefinieerd:

Onder arbeidsevaluatie wordt verstaan het in de praktijk testen en vaststellen van de prestatievermogens van de (werknemer), zowel in lichamelijk als in (andere opzichten), speciaal met het oog op de te verrichten arbeid (1).

Een nadere toelichting hierop wordt door het nu volgende citaat gegeven:

"The best way to find out how a person will cope with a job is for him to try it under controlled circumstance: in a specially arranged diagnostic workshop where interaction between the job and the patient, adjustment to the job and to the whole work situation may be evaluated" (28).

In dit citaat worden enkele punten genoemd die nadere aandacht verdienen:

- arbeid verschaft de werknemer de gelegenheid om voor zichzelf te ontdekken in hoeverre hij tot bepaalde prestaties in staat is. Hij kan zijn verwachtingen aan de praktijk toetsen en zijn aspiraties aanpassen aan de nog onbekende situatie van: werken-met-een-handicap. Dit geldt zowel voor de aard als voor het niveau van de arbeid. (Tot welke arbeid, resp. tot welke arbeidsprestatie, ben ik nog in staat.)

- de arbeidsomstandigheden moeten in de hand gehouden kunnen worden om de beoordelaar gelegenheid te geven een juiste beoordeling te maken: in het citaat wordt daarvoor als eis gesteld dat een speciaal voor dit doel ingerichte werkruimte beschikbaar zou moeten zijn.

In de werkplaatsen die werden bezocht was in de meeste gevallen in een dergelijke ruimte voorzien. In enkele gevallen was men van mening dat een afzonderlijke evaluatie-ruimte overbodig is. Men geeft er in die gevallen de voorkeur aan om geen scheiding te maken tussen evaluatie en training. De gehele arbeidsrevalidatie vindt plaats in de produktie-afdeling, via een reeks van arbeidstaken, opklimmend naar de eisen die worden gesteld. Deze voorkeur hangt meestal samen met de plaatselijke situatie:

- er is een groot werkobject aanwezig, met een goede spreiding in zwaarte en niveau van het werk;
- bij werkzaamheden buiten werkplaatsverband: tuin-, cultuur- en bouwobjecten.

Tussenoplossing is de afzonderlijke evaluatie-ruimte, met de training in de produktie-afdeling.

Een andere opvatting houdt in, dat tijdens de evaluatie juist met nadruk afgezien moet worden van zorgvuldig omschreven werkzaamheden.

Men is van mening dat de werknemer in deze fase een grote mate van vrijheid moet genieten in de keuze van het werk. Daardoor wordt het animo voor het werk verhoogd, verborgen creatieve talenten kunnen zich openbaren en op deze wijze is de kans het grootst dat de werknemer ontdekt, welke werkzaamheden voor hem het meest geschikt zijn.

Aan deze benadering kleven echter een aantal duidelijke bezwaren:

- het gevaar bestaat dat de werkhervatting plaatsvindt in een hobby- en knutselsfeer die weinig overeenkomst vertoont met de alledaagse arbeidsrealiteit. Verder is de keuzevrijheid die nu wordt geboden meestal afwezig wanneer in een later stadium wordt overgegaan tot produktieve arbeid. In verschillende gesprekken met figuren uit de praktijk, wees men op het bezwaar dat verwachtingen worden gewekt die later niet kunnen worden gehonoreerd. (Het z.g. "hemel-hel effect".)
- het is zeer de vraag of de beoordelingen bij een dergelijke individuele benaderingsmethode wel objectieve en bruikbare gegevens opleveren voor het kiezen van de meest geschikte richting in de arbeidstraining.

Op dit laatste punt wordt nu verder ingegaan.

3.2 De "test in overall"

Het vooronderzoek heeft globaal de grenzen afgebakend, waarbinnen gezocht zal moeten worden naar mogelijkheden voor arbeidstraining. De confrontatie met een concrete werksituatie is de meest voor de hand liggende weg om deze mogelijkheden op te sporen; daarbij geholpen door een systematische beoordeling. Deze wijze van op de proef stellen kan worden gekarakteriseerd met de term: "Test in overall". (Engels: "work trial" of "job trial" - 8, 15, 29, 9.) Ter onderscheiding van de gangbare psychologische testprocedures.

"Tests in overall" en psychologische tests vertonen overeenkomsten en verschillen:

- in beide gevallen wordt de proefpersoon in een kritische situatie gebracht, wordt het gedrag in deze situatie beoordeeld en wordt aan dit oordeel voorspellende waarde toegekend in verband met gedrag in overeenkomstige situaties in de toekomst;
- de psychologische test vindt meestal plaats in een sterk vereenvoudigde situatie en in beperkte tijdsspanne. Bij de "test in overall" is de situatie zeer realistisch, op arbeid gericht en wordt de tijd ruimer toegemeten;
- maar voor beide methodieken geldt: nauwkeurig uitgekozen, kritische situaties die systematisch worden beoordeeld op een wijze die zo min mogelijk afhankelijk is van de persoon van de beoordelaar.

"Tests in overall" zijn zorgvuldig uitgekozen arbeidssituaties, die systematisch en objectief worden beoordeeld. Het resultaat van deze beoordeling heeft voorspellende waarde voor de wijze waarop bepaalde arbeidsfuncties in de toekomst zullen worden vervuld en rechtvaardigt dus een beslissing over de richting van de arbeidstraining.

"Tests in overall" (TIO) die volledig aan de bovenstaande definitie voldoen, zijn er op dit moment eigenlijk nog niet. In een aantal werkplaatsen heeft men een serie arbeidssituaties gekozen en daarbij een beoordelingsschema opgesteld. Maar er zijn nog onvoldoende observatiegegevens beschikbaar; ook het vervolg-onderzoek is nog verre van compleet. Er is daarom nog weinig bekend over de voorspellende waarde. Wanneer men de literatuur over dit onderwerp overziet, zoals eerder aangehaald, dan komt men een aantal beschouwingen over TIO tegen. Van goed gestandaardiseerde methoden is ook daar echter geen sprake, wellicht met uitzondering van het "Tower system". Maar wat dit laatste betreft: men is bijzonder zuinig met concrete gegevens. Hoe dan ook, om een systeem van TIO te ontwikkelen, zal men een begin moeten maken.

Om een goede start te verzekeren is samenwerking van psycholoog, arbeidskundige en bedrijfsarts onontbeerlijk.

Een zorgvuldige analyse van de resultaten moet op den duur het noodzakelijke fundament verschaffen.

In de literatuur en ook in die werkplaatsen waar men voor het systeem van TIO heeft gekozen, vindt men twee varianten in het verloop van de evaluatiefase:

- of er is één reeks van opdrachten, opklimmend in moeilijkheidsgraad (30, 31, 8, 15, 16, 29, 32, 27, 14);
- of er zijn twee opeenvolgende reeksen: een korte serie opdrachten om een globale indruk van de werknemer te krijgen; vervolgens een serie opdrachten met een meer specifiek karakter om de geschiktheid voor een bepaald type arbeid na te gaan (33, 9).

In beide gevallen komt de werknemer met verschillende soorten van arbeid in aanraking, zowel uit het oogpunt van arbeidshandeling als uit het oogpunt van het te behandelen materiaal (metaal, hout, papier, leer, etc.).

Beide varianten verschillen voornamelijk in een meer of minder getrapte wijze van beslissen. Bij een flexibele benadering van de evaluatie zijn de onderlinge verschillen in werkelijkheid gering: de duur en de gerichtheid van de evaluatie worden vooral bepaald door de aanknopingspunten die het vooronderzoek oplevert.

Bij het opstellen van een evaluatie-schema voor de individuele werknemer gaat men bij voorkeur uit van een basisprogramma. Al naar gelang er meer of minder behoefte bestaat aan aanvullende gegevens wordt het basisprogramma uitgebreid of besnoeid.

Naast de arbeidskundige en de psycholoog zal ook de bedrijfsarts een aantal wensen hebben t.a.v. de samenstelling van het evaluatie-programma. Immers bij een goede selectie van taken geven de werkwijze en de prestatie van de werknemer een belangrijke aanvulling van het functionele beeld.

3.3 Het construeren van "tests in overall"

De "tests in overall" zijn gericht op het vaststellen van de arbeidsgeschiktheid en wel vooral op de aard van de meest geschikte arbeid; daarbij wordt gebruik gemaakt van testsituaties die zo nauw mogelijk aan de praktijk aansluiten. De mate van arbeidsgeschiktheid zal vooral moeten blijken uit de resultaten van de arbeidstraining.

Nu kan enerzijds de aard van de functie-beperkingen in^{de} te onderzoeken groep werknemers sterk uiteenlopen; anderzijds is het spectrum van arbeidsfuncties zeer breed. Ook bij een zorgvuldige keuze zal men niet over één of enkele, maar over een reëks van proefsituaties moeten kunnen beschikken. De vragen die ons nu bezig zullen houden zijn: aan welke voorwaarden moeten arbeidssituaties voldoen om zich te lenen voor arbeidsevaluatie en welke stappen zijn vereist om deze situaties te ontwikkelen tot "tests in overall".

3.3.1. De keuze van kritische arbeidssituaties

Vooraf dient de opmerking te worden gemaakt dat de kritische arbeidssituaties zinvol dienen te zijn vanuit het oogpunt van arbeidsevaluatie. Op dit punt wordt in paragraaf 3.3.4 verder ingegaan.

Bij de eerste stap in de keuze van kritische arbeidssituaties voor de "tests in overall" moet er met de dimensie: algemeen - specifiek rekening worden gehouden. In sommige gevallen heeft men allereerst inzicht nodig in de wijze waarop de werknemer reageert op arbeid in het algemeen. Pas daarna komt de vraag naar de specifieke aard van het toekomstig werk aan de orde. In dit vroege stadium dringt zich ook reeds de beslissing op: wordt in de evaluatie-fase wel dan niet produktie-arbeid verricht?

Test-taken zonder produktie-betekenis zullen in het volgende als "werkstukken" worden aangeduid.

Bij het algemene onderzoek verdienen die taken een voorkeur, waarin arbeidshandelingen zijn opgenomen die in een groot aantal arbeidsfuncties een rol spelen. Dit kan uitstekend worden gecombineerd met het hanteren van de meest voorkomende handgereedschappen. (Zie Beoordeling p. 24).

Voor een keuze van concrete arbeidstaken kan men twee manieren volgen:

- via het vergelijken van verschillende soorten van arbeid op grond van arbeidsanalyses van de meest voorkomende functies komen tot een soort grootste gemene deler van arbeidshandelingen. Dit is een kostbare en tijdsintensieve bezigheid, die uiteindelijk waarschijnlijk tot dezelfde uitkomsten leidt als:
- een ervaren arbeidskundige een lijst op te laten stellen van de meest voorkomende arbeidshandelingen. Deze arbeidshandelingen kunnen worden gecombineerd in een aantal, voor het evaluatie-doel, geconstrueerde werkstukken. Bij de werkstukken worden ook verschillende materialen gehanteerd (8). Een andere benaderingswijze is het zoeken van

bepaalde eenvoudige produktie werkzaamheden waarin de betreffende arbeidshandelingen zijn verwerkt.

Van de eerste mogelijkheid, werkstukken, zijn in bijlage III-4 een aantal voorbeelden weergegeven.

De voorstanders van produktie-arbeid (o.a. 29, 27) komen vrijwel unaniem tot het volgende lijstje van werkzaamheden:

- eenvoudige houtbewerking;
- eenvoudige metaalbewerking;
- lichtmontage of assemblage werk;
- eenvoudig naaiwerk.

Daarbij gaat het dus niet om de aard van het werk (hout, metaal, enz.), maar om de vereiste handelingen.

Bij het meer specifieke onderzoek zal men zich moeten laten leiden door de bereikbare werkgelegenheid (zie blz. 8), en tevens door de beschikbare faciliteiten in arbeidsrevalidatie-afdelingen en werkobjecten. Daarbij is het nuttig om voor ogen te houden dat de bereikbare werkgelegenheid door de tijd aan verschuivingen onderhevig is en dat trainingsfaciliteiten voor wijziging of uitbreiding vatbaar zijn.

Men gaat bij de keuze van werkzaamheden van een van de volgende gezichtspunten uit:

- voor elk van de specifieke arbeidsfuncties worden enkele handelingen een aantal malen herhaald; zonder dat het resultaat produktieve waarde bezit (zie bijl. III-5);
- een aantal handelingen van bepaalde arbeidsfuncties worden gecombineerd tot een werkstuk, dat eveneens niet voor produktie bestemd is (zie bijl. III-6);
- een aantal enkelvoudige arbeidshandelingen van meer specifieke arbeidsfuncties worden in produktie-werk verricht. (Een methode die o.a. gangbaar is bij introductie in G.S.W.-arbeid.)

Een probleem is tot op heden nog niet duidelijk onder de aandacht gekomen, nl.: de voor- en nadelen van produktie-arbeid tijdens de evaluatie-fase. Tot de voordelen van produktie-arbeid worden gerekend: de werkomstandigheden zijn realistisch, zodat de beoordeling niet kunstmatig tot stand komt.

Vervolgens: produktie-arbeid leidt tot concrete, bruikbare resultaten die de werkmotivatie bevorderen.

Overigens zijn er ook andere middelen om de arbeidsmotivatie te verhogen, b.v. door het vervaardigen van sier- of gebruiksvoorwerpen, die de werknemer mag behouden (zie bijl. III-4).

Als nadelen kunnen worden aangehaald: het werk moet noodzakelijk zeer eenvoudig blijven, immers meer complexe werkzaamheden zouden tot een groot percentage afval leiden, hetgeen de werkmotivatie averechts beïnvloedt.

Tenslotte is er het nadeel, dat een systematische beoordeling van produktie-werk over het algemeen minder goed mogelijk is dan bij speciaal daarvoor geconstrueerde arbeidstaken. Daarbij kan bepaald produktie-werk aflopen, als gevolg waarvan een vergelijkbare en constante beoordeling moeilijkheden kan opleveren. Wanneer men van produktie-werk gebruik wil maken, is een zorgvuldige keuze noodzakelijk. Er is nog een tussenvorm denkbaar: "job-simulation", of het nabootsen van de werksituatie op een plaats, waar overzichtelijk en rustig kan worden beoordeeld. Gezien de moeilijkheden die dit met zich mee kan brengen, lijkt deze methode slechts in enkele bijzondere gevallen in aanmerking te komen.

Uit deze overwegingen volgt dus ten slotte: de situaties dienen zo te worden gekozen, dat zij op een juiste wijze te beoordelen zijn, d.w.z. goede beoordelingscriteria opleveren.

3.3.2 De beoordelingscriteria

De factoren welke men in de kritische arbeidssituaties wil kunnen beoordelen om een zo verantwoord mogelijk advies omtrent de te volgen oefening of training mogelijk te maken, zijn dezelfde als genoemd in hoofdstuk 2.

- 1) instrumenteel - wat kan hij
- 2) modaal - hoe werkt hij
- 3) motivationeel - wat zoekt hij
- 4) "karakter" - hoe "is" hij

De evaluatie-fase schept de gelegenheid om de gegevens van het vooronderzoek aan de praktijk te toetsen en nader te detailleren. De hieronder beschreven criteria zullen later nog op hun waarde voor een juiste individuele beslissing t.a.v. bepaalde vorm en richting in de training worden beschouwd (zie hoofdstuk 3.3.5).

Ad 1) Instrumentele factoren: voor een zo nauwkeurig mogelijke schatting van het kunnen, dient men te beschikken over gegevens als intelligentie, motorische en sociale vaardigheden.

De beschikbare informatie vóór de evaluatie-fase (hoofdstuk 2) maakt het mogelijk de intelligentie te beoordelen. Het psychologisch onderzoek geeft inzicht in de verstandelijke capaciteiten. Gegevens over bekwaamheden en vóórkennis zijn op te maken uit de werkanamnese waarin melding gemaakt wordt van de gevolgde opleiding(en) en bezette arbeidsplaats(en). Kleine aanwijzingen in de anamnese als b.v. korte werkperioden in een andere arbeidssector, een afgebroken opleiding, hobbies e.d. kunnen van belang zijn bij het zoeken naar nieuwe mogelijkheden.

Een eerste evaluatie van motorische en fysieke beperkingen, zij het nog niet in termen van arbeid heeft al plaatsgevonden tijdens het medisch onderzoek vóór de testperiode. De motorische vaardigheden vormen een factor die juist gedurende de testfase dient te worden beoordeeld (16). Verschillende, vaak te combineren benaderingswijzen voor deze beoordeling zijn, opklimmend van enkelvoudig tot samengesteld:

- a) het testen van fundamentele bewegings- en handelingsvaardigheden.
Voorbeeld: grijpen, transport, voorrichten, montage, gebruiken, demonteren, loslaten, zien en denken (zie bijl. III-8). De evaluatie hiervan kan per element geschieden met behulp van een testbatterij (34, 35, 36, 37) en in combinaties op basis van de door de arbeidskundige ontwikkelde methodiek;
- b) het testen van primaire, maar afgeronde, capaciteiten en vaardigheden. Voorbeeld: tekening lezen, meten, construeren van lijnen, hoeken en cirkels, uitknippen en uitzagen, buigen, vijlen, lassen, solderen (zie bijl. III-9). Ook hier is het de taak van de arbeidskundige te bepalen welke capaciteiten en vaardigheden voor een bepaalde arbeidstaak het belangrijkste zijn;
- c) voor het testen van de motorische vaardigheden worden een aantal oefeningen geconstrueerd, in de vorm van werkstukken. Van elk van deze samengestelde werkstukken worden gegevens als kwaliteit, toewijding, houding, zorg en rendement met behulp van een instructiekaart vastgelegd (zie bijl. III-10). Men kan ook gebruik maken van produktie-arbeid, die voldoende aanknopingspunten voor beoordeling biedt.

De sociale anamnese, waarin o.a. gegevens omtrent gezinssamenstelling, eventuele moeilijkheden thuis of op het werk en de betekenis van de invaliditeit voor de werkstatus van het gezin, is voorlopige informatiebron voor een inzicht in de sociale vaardigheden (zie hoofdstuk 2).

Voor een nadere observatie van het sociale gedrag op het werk, de relatie met medewerkers en superieuren, biedt de testperiode een goede gelegenheid. Dit aspect verdient bijzondere aandacht wanneer het toekomstig werk betreft met veel sociale contacten (service en dienstverlening, onderhoudsploeg e.d.).

Ad 2) Modale factoren: het modale aspect, de werkgewoonten, van de toekomstige werknemer kunnen geëvalueerd worden, enerzijds aan de hand van de werkanamnese en anderzijds door middel van observatie tijdens de testfase.

Enkele punten waarop dan gelet dient te worden, zijn: verzuim, werkt tempo, $\sqrt{\text{goed en praktisch inzicht, doorzetttingsvermogen, concentratie, aanpassingsvermogen aan werkrou tine en druk, uithoudingsvermogen, in staat tot objectief oordeel over het eigen werk, aanpassingsvermogen aan andere werksituatie (16, 29, 38, 27, 28).}$ Daarnaast een schatting van de voorkeur voor: alleen werken of in samenwerking, binnen of buiten werk, stilte of lawaai, vaste plaats of steeds andere plaats, werk op de begane grond of op hoogte.

Ad 3) Motivationele factoren: aangezien het toekomstig werkgedrag ook afhankelijk zal zijn van de instelling en motivatie van de aspirant-werknemer ten opzichte van een speciale taak of arbeid in het algemeen, dienen ook deze factoren in het beoordelingsschema opgenomen te worden. Vooral de volwassenen, die zijn opgegroeid in een meer statische arbeidsgemeenschap staan in eerste instantie afwijzend ten opzichte van scholing en training. De beroepsvorming was toen een eenmalig gebeuren, die op jeugdige leeftijd plaatsvond. Verandering van beroep betekent dat men in het verledentekort geschoten is. Zolang een voortdurende aanvulling en voortzetting van de beroepsvorming nog niet als iets vanzelfsprekends geldt, zal ook tot het volgen van een trainingscursus, zelfs wanneer de handicap dat noodzakelijk maakt, met enige reserve worden besloten (39).

Uit de literatuur wordt duidelijk dat motivatie tot werken en geïnteresseerd zijn in het werk in hoge mate de prestaties beïnvloeden (40, 41).

$\sqrt{\text{nauwkeurigheid, handigheid, organisatie van het werk, regelmaat van werkt tempo,}}$

- A) Het is nuttig om, voordat een begin wordt gemaakt met de training, een beeld te krijgen van het gemotiveerd zijn tot werken in het algemeen. Bij de beoordeling hiervan moet rekening gehouden worden met de duur van de arbeidsonderbreking. Wanneer immers iemand gedurende een jaar of langer is weggeweest uit de arbeidssfeer, dan is een geringe motivatie veeleer het gevolg van het feit dat het levenspatroon al over langere tijd op niet-werken is ingesteld, dan dat er sprake is van onwil tot werken. Ook is het van belang dat belangstelling en eventuele voorkeur voor bepaalde arbeidstaken in de beoordeling tot uitdrukking komt. Dit vooral omdat vaak de aspiraties zowel naar niveau als naar richting aan de nieuwe (handicaps-)situatie moeten worden aangepast. In een dergelijk geval moet de cliënt aan de arbeidstaken in de testfase zijn capaciteiten en beperkingen op juiste waarde leren schatten (42, 43).
- B) Reeds tijdens de testfase zal zoveel mogelijk de interesse in het werk worden gewekt en de motivatie verhoogd. Dit is te verwezenlijken door reële, op de werkelijkheid gerichte arbeidstaken aan te bieden. Ook kan men trachten om zoveel mogelijk aan de bestaande belangstelling en behoefte aan te haken. Wanneer de werknemer merkt hierbij nog iets te kunnen presteren, wordt zijn zelfvertrouwen gesterkt en zijn motivatie tot werken verhoogd (26, 27). Tijdens de testfase dient vooral gelet te worden op de ontwikkeling van de arbeidsmotivatie, zoals de houding en de instelling t.a.v. werk in het algemeen en op de voorkeur voor bepaalde typen van werk.

Ad 4) "Karakter" factoren: beoordelingen over de persoonlijkheid of het "karakter" van de werknemer dienen beperkt te blijven tot die gedragskenmerken die direct voor het verrichten van arbeid van belang zijn. Enkele voorbeelden van beoordelingen die in de praktijk worden toegepast vindt men in bijlage III-11. Met nadruk mag gewezen ^{worden} op het volgende citaat uit Vakopleiding (44).

".....(bij ongeschoolde), of bij halfgeschoolde proefleiders (beoordelaars) kan beter de subjectieve interpretatie tot een minimum beperkt worden en moeten zekere normen met behoorlijke vrijheid gehanteerd worden.

De samenvatting tot een persoonlijkheid moge eis zijn voor een volledig psychologisch onderzoek, zo langer nog zo weinig vaklieden zijn, die deze kunst verstaan en hun bovendien de tijd ontbreekt om een uitvoerige methode toe te passen, moet het stellen van deze eis eên gevaarlijk (om de willekeur) dan aanbevelenswaardig geacht worden. De bemoeienis met de menselijke persoonlijkheid kan ook te ver gaan!"

In de volgende paragrafen wordt nog verder op de problemen en bezwaren rondom persoonlijkheidsbeoordelingen ingegaan.

3.3.3 De wijze van beoordelen

In de vorige paragraaf werd een opsomming gegeven van die eigenschappen van de werknemer, die een rol kunnen spelen bij het formuleren van het advies t.a.v. de aard van de arbeidstraining en toekomstige werkhervatting.

Het oordeel op elk van deze criteria zal in een dusdanige vorm moeten gebeuren, dat het resultaat hanteerbaar is, d.w.z. begrijpelijk en eenvoudig vast te leggen. Met hanteerbaar wordt bedoeld dat de resultaten van het oordeel overzichtelijk kunnen worden gerangschikt en vervolgens verwijzen naar een eindconclusie. De beoordelingsgegevens moeten ook begrijpelijk zijn voor alle teamleden die bij het opstellen van het advies betrokken zijn. Daarbij mag men vooral niet over het hoofd zien dat het belangrijkste teamlid de werknemer zelf is. De werknemer moet dus kunnen nagaan hoe het oordeel tot stand komt; hij moet de wijze waarop hij beoordeeld wordt als gefundeerd en rechtvaardig ervaren, waardoor de beoordeling ook voor hem als basis voor de keuze van toekomstig werk aanvaardbaar is.

We kunnen nu een aantal voorwaarden formuleren waaraan de wijze van beoordelen moet voldoen:

- a) het oordeel moet constant zijn, d.w.z. overeenkomstige feiten moeten leiden tot een gelijk en gelijkkluidend advies;
- b) het oordeel moet in eenvoudige termen zijn weer te geven;
- c) het oordeel moet een zinvolle bijdrage leveren aan het advies.

Elk van deze punten verdient nadere uitwerking. Allereerst komt de constantie aan de orde met daaraan gekoppeld de inzichtelijkheid van het beoordelingsresultaat. Het laatste punt wordt in paragraaf 3.3.4 besproken. De aspecten die voor beoordeling in aanmerking komen, zijn in de vorige paragraaf behandeld, onder vier hoofdgroepen: De volgorde van behandeling: instrumenteel, modaal, motivationeel en "karakter" is tevens een rangordening nl. van een toenemende verwijdering van de concrete objectieve arbeidshandeling. Het oordeel wordt meer en meer een globale waardering van de werknemer als zodanig. Voor de beoordeling betekent dit een toenemend gevaar van subjectiviteit, en willekeur in de beoordeling. De volgende hulpmiddelen kunnen van dienst zijn om de constantheid van het oordeel te bevorderen:

- 1) beoordeel enkelvoudig en wel omschreven arbeidshandelingen. Dit wil niet zeggen dat samengestelde handelingen ongewenst zijn, maar dat bij de beoordeling de componenten afzonderlijk gewaardeerd moeten worden;
- 2) druk de beoordeling zoveel mogelijk uit in objectieve maten;
- 3) omschrijf de beoordelingsnorm nauwkeurig;
- 4) stel een beoordeling volgens een vaste regel samen uit meerdere oordelen op deelfacetten;
- 5) instrueer de beoordelaar zorgvuldig;
- 6) zorg, zonodig, voor een controle op de beoordelingsuitkomst.

Punt 1 is in paragraaf 3.3.2 behandeld, bij de keuze van de kritische arbeidssituaties. Punt 2 vraagt om nadere toelichting. Voor een keuze van objectieve maten kunnen de verschillende beoordelingscriteria de revue passeren.

Instrumenteel: het antwoord op de vraag "wat kan hij?" ligt besloten in het arbeidsprodukt: kwantiteit en kwaliteit. Kwaliteit kan in lengte-eenheden b.v. (afwijkingen in millimeters), kwantiteit in eenheden per tijdseenheid (b.v. 10 produkten per uur) worden uitgedrukt. Een derde element, de moeilijkheidsgraad, wordt vooraf vastgelegd, b.v. via een arbeidsanalytische methode (36). Verstandelijke aspecten komen in de kwantiteit en kwaliteit reeds tot uitdrukking. Verder via objectieve gegevens als: onnodig of onjuist hanteren van materiaal of gereedschap, hoeveelheid afval, optimaal gebruik van het te bewerken materiaal.

Beoordelingen van de sociale vaardigheden benaderen naar aard de persoonsbeoordelingen. Hier schuilen dan ook overeenkomstige voetangels en klemmen. Zolang de beoordeling direct op het werk betrokken is, is het risico tot subjectieve beïnvloeding van het oordeel nog het geringst. Een bruikbare beoordeling kan zijn: contrast tussen kwaliteits- en kwantiteitsbeoordelingen bij individuele arbeid of werk in groepsverband. Men zal zich moeten afvragen, of de gegevens die een beoordeling tot stand doen komen van zuiver sociaal gedrag, los van de directe werkzaamheden, een zinvolle bijdrage leveren aan het eindadvies. Is men deze mening toegedaan, dan zal de wijze van beoordelen door een deskundige moeten worden vastgesteld, b.v. een psycholoog met ervaring in deze materie.

Modaal: de vraag naar de werkwijze kan worden herleid tot de vraag naar de wijze waarop de instrumentele aspecten over een langere periode tot hun recht komen. Accuratesse is gemiddelde kwaliteit. Tempo is gemiddelde kwantiteit. Zelfstandigheid is het aantal opdrachten dat zonder hulp kon worden volbracht. Volharding is de volhoudtijd etc. Bij een vergelijking door de tijd moet voor elke opdracht de norm in rekening worden gebracht, omdat anders mogelijk onvergelykbare grootheden worden gecombineerd. Deze, via de norm vergelykbare, eenheden kunnen dan in een profiel worden afgezet en zo een duidelijk afleesbaar beeld opleveren van de wijze van werken.

Motivationeel: wat de werknemer nastreeft komt deels uit de taakvervulling naar voren, deels is het uitsluitend te beoordelen aan de hand van de mening van de werknemer zelf.

Uit de taakvervulling: b.v. "ongeeoorloofd" verzuim (45), te laat komen, te vaak onderbreken van de werkzaamheden, vragen om ander werk, veelvuldige klachten van allerlei aard, of prestaties op verschillende soorten werk of materiaal.

De mening van de werknemers zelf, is zeker niet het minst belangrijke motivationele criterium. Voor een objectieve weergave van de arbeidsbevrediging door het geleverde werk en van aanwezige wensen bestaan verschillende mogelijkheden, met name gestandaardiseerde vragenlijsten (zie bijl. III-12). Bij gebruik van deze methodieken is deskundig toezicht noodzakelijk. Hetzelfde geldt, met alle voorbehoud in paragraaf 3.3.3 gemaakt, voor de persoonlijkheidskriteria; alleen gelden de bezwaren hier nog veel sterker.

Punt 3 hield in, dat de beoordelingsnorm goed omschreven dient te worden. Wanneer de beoordeling inderdaad in objectieve maten wordt uitgedrukt (zie punt 2), dan houdt dit in dat er van een beoordelings-schaal gebruik wordt gemaakt. Een beoordelingsschaal heeft pas werkelijk waarde, wanneer de schaaldelen geijkt zijn op omschreven normen. Enkele fictieve voorbeelden van genormeerde schalen:

Instrumenteel	Kwantiteit	
10 eenheden / uur	1	} beneden normaal
11-15 eenheden / uur	2	
16-20 eenheden / uur	3	normaal
21-25 eenheden / uur	4	} boven normaal
26 en meer eenheden / uur	5	

Modaal	Tempo over 20 opdrachten	
	tot 47 punten	beneden normaal
	48-60 punten	normaal
	61 en meer punten	boven normaal

De normen moeten aan de praktijk worden ontleend. Men heeft daarbij de keuze tussen de volgende normgroepen:

- prestaties van een grote groep vroegere werknemers tijdens overeenkomstige evaluatie taken;
- prestaties in overeenkomstig werk in de produktie-afdeling van de werkplaats;
- prestaties in overeenkomstig werk in het vrije bedrijf.

In de Engelse I.R.U.'s (14) geeft men de voorkeur aan de eerstgenoemde normgroep, hoewel de evaluatie-taken produktie-arbeid inhouden. De keuze zal overigens direkt samenhangen met de keuze van de arbeidssituaties: of speciaal geconstrueerd voor het evaluatie-doel, óf vormen van produktie-arbeid. Wanneer de prestaties op de evaluatie-taken van een grote groep vroegere werknemers als normgroep wordt gehanteerd kan men een concurrentie-element inbouwen (46). De doorsnee werknemer moet de norm kunnen halen. Normen betekenen ook nog een ander winstpunt: het oordeel komt op een begrijpelijke wijze tot stand, vooral ook voor de werknemers. Bij een goed normensysteem kan de werknemer zichzelf beoordelen. Dat kan overigens alleen wanneer de beoordeelde aspecten in concrete gegevens worden uitgedrukt. Omdat de werknemer weet hoe het oordeel tot stand komt, zal hij het sneller aanvaarden en kan het oordeel zelfs stimulerend en motiverend werken. Zolang de normen voor nieuw te construeren beoordelingsschalen ontbreken, is het wellicht raadzaam om het in de G.S.W. gebruikelijke Merit Rating System te hanteren. Aan dit systeem kleven ongetwijfeld bezwaren, maar veelal is men met het systeem vertrouwd en is er een zekere constantie in het oordeel ontwikkeld. Het zou niet ondenkbaar zijn dat beoordelingsschalen die in de arbeidsrevalidatie worden ontwikkeld, later van waarde blijken te zijn voor beoordelingen in G.S.W. verband.

Punt 4 vraagt een beoordeling samen te stellen uit een aantal deelbeoordelingen. Op deze wijze kan nl. de betrouwbaarheid van het oordeel worden verhoogd, tenzij de deelbeoordelingen verschillende aspecten bestrijken. Een combinatie van deelbeoordelingen kan zeer eenvoudig worden verkregen door b.v. een simpele optelling, mits overeenkomstige schalen worden gehanteerd.

Punt 5 wijst op het belang van een goede instructie van de beoordelaar. Beoordelaars verschillen sterk in hun gebruik van de beoordelingsschalen (14). Bijvoorbeeld:

- sommigen neigen tot een overwegend pessimistisch, anderen voortdurend tot een optimistisch oordeel op de verschillende punten;
- er zijn beoordelaars die altijd in hun oordeel de uitersten van de schaal vermijden, dit is vaak een gevolg van onzekerheid waardoor men liefst zo dicht mogelijk bij het gemiddelde blijft;
- sommigen houden, bij de beoordeling van afzonderlijke aspecten, rekening met de algemene indruk die de werknemer maakte. Dit terwijl juist elk kenmerk apart en objectief beoordeeld dient te worden.

Wanneer de beoordelaars over goed omschreven normen beschikken en geoefend worden in het gebruik van schalen en normen, kunnen deze moeilijkheden voor een belangrijk deel worden vermeden.

De werknemer weet zich in een evaluatie-fase en het feit dat er beoordeeld wordt, is daar een noodzakelijk onderdeel van. Geheimzinnig doenerij werkt averechts op de hele atmosfeer en, zoals reeds eerder gezegd, het oordeel kan een stimulerend effect hebben. Daarom zullen de beoordelaars er aan moeten wennen dat het oordeel in het bijzijn van en liefst samen met de werknemer wordt gegeven.

Punt 6. Vooral aanvankelijk, bij ongeoefende beoordelaars, is een onafhankelijk en deskundige controle-oordeel gewenst. Dit zowel ter lering van de beoordelaar als ter garantie van de werknemers. Ook in dubieuze of moeilijke gevallen kunnen parallelle beoordelingen van belang zijn.

3.3.4 De waarde van de beoordeling

Vooropgesteld moet worden dat de waarde van het oordeel wordt beperkt door tekortkomingen die nu eenmaal aan elke wijze van beoordelen kleven. In de vorige paragraaf werd uitvoerig aandacht besteed aan de wijze waarop het oordeel tot stand komt en hoe men de tekortkomingen tot een minimum kan beperken.

Bij een juiste wijze van beoordelen wordt de waarde in hoofdzaak bepaald door de bijdrage aan het advies. Het advies geeft de richting aan waarin de algemene arbeidstraining zich bij voorkeur zal ontwikkelen. Het advies is daarom ook van direct belang voor de werkhervatting na afloop van de arbeidsrevalidatie-periode.

Een noodzakelijk gevolg van deze overwegingen is, dat het advies voorspellende waarde moet hebben t.a.v. de kans op succes van een arbeids-carrière in de geadviseerde richting.

Men kan de voorspellende waarde van een advies slechts leren kennen door na te gaan of het opvolgen van het advies inderdaad met succes wordt bekroond. Er moeten dus gegevens worden verzameld via vervolgonderzoek. Dit is een tijdrovende procedure, waarvan de uitvoering de nodige ervaring eist. Dit hoeft echter geen aanleiding te zijn om een dergelijk onderzoek achterwege te laten. Uitstel mag niet leiden tot afstel.

Op dit ogenblik zijn nog slechts zeer schaarse gegevens van vervolgonderzoek beschikbaar. Er moeten dus andere uitgangspunten worden gezocht om te bereiken dat het resultaat van de arbeidsevaluatie enige garantie biedt t.a.v. de voorspellende waarde.

Een van deze uitgangspunten is de inhoudelijke waarde van de situaties van waaruit beoordeeld wordt. Hiermee wordt bedoeld dat de arbeidssituaties waaruit de "tests in overall" worden opgebouwd zò worden gekozen, dat deze situaties:

- regelmatig voorkomen in de arbeidsfuncties die bij het advies in aanmerking worden genomen;
- in deze arbeidsfuncties kritisch zijn, d.w.z. voorwaarden zijn voor een goede vervulling van de functie.

Daarbij gaat men uit van de volgende gedachte:

In de evaluatie-fase krijgt de werknemer arbeidshandelingen te verrichten, die hem min of meer onbekend zijn. Indien hij deze handelingen toch met enige vaardigheid volbrengt, kan dit een aanwijzing zijn voor de mogelijkheid om deze vaardigheden verder tot ontwikkeling te brengen.

Zoals in paragraaf 3.3.2 werd aangegeven kan men bij de TIO uitgaan van produktie-werk of van een keuze van handelingen door arbeidskundigen. Het voordeel van de keuze door arbeidskundigen is, dat men zich zorgvuldig tot kritische situaties kan beperken. Produktie-werk kan met zich meebrengen dat de situatie verwatert door bijkomstigheden. De prestaties van de werknemer op elk van deze handelingen worden getoetst aan norm-schalen. Wanneer men nu een profiel construeert, waarbij de genormeerde prestaties op elk van de handelingen worden uitgezet, dan springen de beste prestaties terstond in het oog. Vervolgens vergelijkt men dit profiel met een aantal profielen van specifieke arbeidsfuncties. Daarbij behoeft men niet alleen op de hoogtepunten te letten. Ook een tekort-schieten op bepaalde punten kan nuttige informatie opleveren.

Deze methode van profiel-vergelijking is in de wereld van beroepskeuze-advies zeer gangbaar.

Overeenstemming tussen het werknemersprofiel en de functieprofielen kan dan de basis vormen voor het trainingsadvies. Er moet echter nogmaals met nadruk op gewezen worden dat het belang van een vervolgonderzoek ook bij deze werkwijze blijft bestaan:

- om de "inhoudelijke" methode alsnog op zijn voorspellende waarde te toetsen;
- om het rendement van de evaluatiefase te verhogen: optimaal advies, na een minimale evaluatie-periode.

3.4 De duur van de arbeidsevaluatie

Wanneer men de literatuur over dit onderwerp beziet, blijkt dat er zeer verschillend wordt gedacht over de gewenste duur van de evaluatie-fase. Er worden perioden genoemd variërend van 1 week (31, 14) tot 3 à 4 maanden (29) met daar tussen nog veel mogelijkheden (30, 8, 15, 9, 27).

Uit gesprekken met de leiding van verschillende werkplaatsen kwam een vrij grote overeenstemming hieromtrent naar voren. Velen zagen een periode van 1 à 2 weken als voldoende: soms wordt een iets langere tijd genoemd; tot 3 weken, eenzelfde opdracht kan dan een aantal malen worden uitgevoerd en beoordeeld.

Over het algemeen wordt de tijd die men aan de evaluatie wil besteden onder enig voorbehoud medegedeeld. Het is immers vanzelfsprekend dat de tijd die men nodig heeft om tot een juist advies omtrent de richting en het aanvangsniveau van de te volgen arbeidstraining te komen, per individu zeer kan verschillen. Dit kan een gevolg zijn van een aantal factoren:

- 1) De aard en de ernst van de handicap. De aard van de handicap kan duidelijk van invloed zijn op de duur van de evaluatie. Bepaalde aandoeningen geven in functioneel opzicht een complex beeld te zien. Met name bij neurologische aandoeningen kan een juiste evaluatie wel enige tijd vergen. De keuze-mogelijkheden voor arbeidstraining kunnen door de ernst van de handicap tot een minimum beperkt zijn. De evaluatie van de resterende mogelijkheden zal dan niet veel tijd kosten. Hetgeen niet wil zeggen dat het vinden van een arbeidsplaats in overeenstemming met de nog aanwezige capaciteiten een eenvoudige opgave is. Daarentegen is het mogelijk dat

de arbeidsevaluatie van een werknemer met minder ernstige en grenstellende beperkingen meer tijd vergt dan gewoonlijk. Ook de leeftijd kan, afgezien van de handicap, een belemmerende factor zijn bij het komen tot een trainingsadvies (11). Immers vooral de trainingscapaciteit dient in dat geval nauwkeurig te worden geëvalueerd.

- 2) De duur van de arbeidsonderbreking kan ook de duur van de testfase belangrijk beïnvloeden (11). Na een lange afwezigheid uit de werksfeer moet, voordat men tot een juiste arbeidsevaluatie kan komen, al tijdens de testperiode enige gewenning aan arbeid in het algemeen hebben plaatsgevonden.
- 3) Hetzelfde geldt in nog sterkere mate voor diegenen die zonder enige eerdere arbeidservaring aan de testperiode beginnen. Ook mist men, wanneer de werknemer nog niet eerder bij arbeid betrokken is geweest, de aanwijzingen die de arbeidsanamnese in het voor-onderzoek kan opleveren. Hoe minder informatie bij aanvang, hoe langer de evaluatie-periode.
- 4) Vaak samenhangend met een lange ziekteperiode vormen de aanpassingsmoeilijkheden een factor die de duur van de testperiode beïnvloedt. Deze uiten zich vaak in niet-realistische aspiraties ten aanzien van de aard en het niveau van de toekomstige arbeid. De testfase dient een mogelijkheid te bieden tot een toetsen van de nog resterende capaciteiten aan reële arbeidstaken en wel zo, dat niet alleen de leiding duidelijk wordt welke richting gevolgd moet worden maar dat ook de werknemer, zonder te grote teleurstellingen en frustraties, zijn capaciteiten op juiste waarde heeft leren schatten (43).
- 5) Wanneer uit het vooronderzoek gebleken is, dat de toekomstige werknemer nog in hoge mate onzeker is over de keuze en ook geen enkele voorkeur heeft, dan zal, evenals dat het geval is bij een irreële voorkeur, de evaluatie meer tijd vergen. Voordat een beoordeling van de capaciteiten plaatsvindt, moet de werknemer duidelijk worden wat de verschillende taken inhouden en naar welke zijn belangstelling uitgaat.

In de praktijk is men evenwel om organisatorische en financiële redenen gebonden aan een bepaalde ruimte en tijd. Wanneer men dan ook per individu, rekening houdend met bovengenoemde factoren, de duur van de arbeidsevaluatie wil gaan bepalen, zal ook voor elk geval moeten worden afgewogen in hoeverre de investering van tijd en geld zinvol is.

3.5 Het advies op grond van de arbeidsevaluatie

Uit de praktijk blijkt dat geen enkele advies-procedure feilloos werkt. Ook op theoretische gronden kan men aantonen dat twee soorten fouten altijd zullen voorkomen (47):

- personen waaraan een bepaald advies ten onrechte werd verstrekt;
- personen waaraan een bepaald advies ten onrechte werd onthouden.

Men kan echter de tekortkomingen van de adviesprocedure tot een minimum beperken:

- door een goede evaluatie-methodiek, zodat het aantal juiste adviezen optimaal wordt;
- door een keuze te maken t.a.v. de bezwaren die aan elk van beide fouten-bronnen kleven. De verhouding tussen de beide soorten fouten kan nl. worden beïnvloed.

Men mag aannemen dat aan het einde van de arbeidsevaluatie-fase een aantal verschillende adviezen mogelijk zijn (b.v. hout, metaal, papier; en bewerking of montage).

Mensen hebben een groot aanpassingsvermogen. Men kan zich met recht afvragen of dat éne, absoluut optimale arbeidsadvies wel bestaat.

Behoudens in een enkel geval, b.v. een zeer ernstig gehandicapte, zijn er meerdere reële mogelijkheden. Daarom zal een ten onrechte verstrekt advies zwaarder moeten wegen, dan een ten onrechte onthouden advies.

Immers, in het eerste geval is, per definitie, mislukking onvermijdelijk, terwijl in het tweede geval mag worden aangenomen dat nog andere mogelijkheden resteren. Dit betekent dus, dat in geval van twijfel geen eenduidig advies mag worden verstrekt. In de meeste gevallen zal verder onderzoek zijn aangewezen. Het opstellen van het advies aan het einde van de evaluatiefase zal gebeuren in gezamenlijk overleg van een aantal deskundigen. Minimaal zullen in het adviesteam vertegenwoordigd zijn:

- de leider van de arbeidsrevalidatie-afdeling;
- de arbeidskundige;
- de bedrijfsarts van de sociale werkvoorziening.

Verder kunnen naar behoefte andere deskundigen worden geconsulteerd:

- de directeur of de bedrijfsleider van de GSW-instelling;
- een Consulent voor Bijzondere Bemiddeling van de betreffende regio (in die gevallen, waarin bemiddeling naar het vrije bedrijf tot de reële mogelijkheden behoort);
- een arbeidsdeskundige van de GMD (m.n. wanneer er sprake is van een revalidatie-maatregel krachtens de WAO);

- een maatschappelijk werkster;
- een psycholoog;
- een psychiater;
- een revalidatie-arts (m.n. wanneer de werknemer voor de arbeids-revalidatie-periode onder diens behandeling is geweest);
- een bedrijfsarts, uit het vrije bedrijf (m.n. wanneer de resultaten van de arbeidsevaluatie er op duiden dat - eventueel na arbeids-training - een plaatsing of herplaatsing in het desbetreffende bedrijf mogelijk zou kunnen zijn).

Bij de advies-bijeenkomst komen de gegevens uit het vooronderzoek nogmaals ter tafel. Verder worden de resultaten van de arbeidsevaluatie geproduceerd en vooral niet te vergeten, vooraf worden de verlangens van de werknemer gepeild.

"Bij het advies laten zich de volgende mogelijkheden denken:

- a) plaatsing in bepaalde (aan te geven) arbeid in het vrije bedrijf is zonder meer mogelijk en aangewezen; scholing of training is niet nodig of zinvol. Overgedragen aan arbeidsbureau;
- b) plaatsing in bepaalde (aan te geven) arbeid in het vrije bedrijf lijkt mogelijk en aangewezen, doch voorafgaande scholing is wenselijk. Overgedragen aan arbeidsbureau;
- c) plaatsing in bepaalde (aan te geven) arbeid in het vrije bedrijf lijkt mogelijk en aangewezen, voorafgaande scholing komt niet in aanmerking, doch voorafgaande arbeidstraining is wenselijk. Richting en aanvangsniveau van de training worden aangeduid;
- d) plaatsing in vrije bedrijf lijkt (althans voorshands) niet mogelijk, doch wel bepaalde (aan te geven) arbeid in de produktie-sector van de sociale werkvoorziening, zij het na voorafgaande arbeidstraining. Richting en aanvangsniveau van de training worden aangeduid;
- e) plaatsing in vrije bedrijf lijkt (althans voorshands) niet mogelijk, doch wel bepaalde (aan te geven) arbeid in de produktie-sector van de sociale werkvoorziening, zonder dat daarbij behoeften bestaan aan een voorafgaande arbeidstraining. Verdere gang van zaken wordt geregeld door verantwoordelijke uitvoeringsinstantie der sociale werkvoorziening;
- f) ongeschikt voor enige arbeid; verwijzen naar aangewezen instantie van sociale verzekering of bijstand".

Verder kan in het advies tot uitdrukking komen:

- voor zover mogelijk, het meest geschikte tijdstip van werkhervatting;
- noodzakelijke aanpassing aan en om de werkplek (inclusief vervoer) om bepaalde arbeid of arbeidstraining mogelijk te maken.

Het advies van de commissie wordt met de werknemer besproken. Wanneer wordt besloten om de arbeidsrevalidatie binnen de speciale afdeling niet voort te zetten, wordt de overgang naar elders voorbereid. In dit laatste geval zal 3-6 maanden na het beëindigen van de arbeidsevaluatie een vervolg-onderzoek worden ingesteld (zie par. 3.3.4 en hoofdstuk 4).

3.6 Aanbevelingen

- 1) Het ontwikkelen van test-modellen als basis voor "tests in overall" met de daartoe behorende beoordelingsmethoden verdient op korte termijn alle aandacht. Dit kan bij voorkeur geschieden door een werkgroep, bestaande uit een arbeidskundige, geassisteerd door een bedrijfsarts en een psycholoog (vertrouwd met testconstructie). Er zal gebruik gemaakt kunnen worden van bestaande initiatieven en de beschikbare ervaring.
- 2) De tests zijn gericht op arbeidsevaluatie, niet op het bepalen van de mate van functiebeperking.
- 3) Persoonskenmerken worden bij de beoordeling alleen dan in aanmerking genomen, indien en voor zover zij de taakvervulling kunnen beïnvloeden.
- 4) "Tests in overall" ontleen hun waarde aan hun prognostisch vermogen. Bij de test behoort een omschrijving van wat men met de test bedoelt vast te stellen en in welke mate de test daartoe werkelijk in staat is. Hiervoor is een systematisch vervolg-onderzoek noodzakelijk.
- 5) Voor arbeidsevaluatie voor functies op een eenvoudiger niveau kan uitstekend gebruik worden gemaakt van produktie-arbeid. Voor arbeid met een minder routinematig karakter komen ook niet-produktie-taken in aanmerking en zijn in sommige gevallen zelfs noodzakelijk.
- 6) Bij de keuze van test-taken wordt uitgegaan van reële arbeidssituaties. Bij de test wordt geen rekening gehouden met functie-verlies door de handicap, om te voorkomen dat het beeld in optimistische zin wordt vertekend. Bij de beoordeling wordt aantekening gemaakt van mogelijke voorzieningen die in de toekomst van nut kunnen zijn ter compensatie van de handicap bij het verrichten van arbeid.
- 7) Een vergelijking van verschillende soorten arbeid op grond van arbeidsanalyse kan wellicht een goed uitgangspunt bieden voor het construeren van "tests in overall".
- 8) Test-taken moeten, naast hun prognostische waarde, ook gekozen worden op grond van de stimulans die er van uitgaat.

- 9) De beoordeling van de arbeidsmotivatie mag niet tot een veroordeling leiden. Een geringe arbeidsmotivatie kan mede zijn oorzaak vinden in een langdurige arbeidsonderbreking of op een onjuiste keuze van arbeidstaken.
- 10) De dagindeling, kleding, werkruimte e.d. tijdens de testperiode zijn afgestemd op de normale werksituatie.
- 11) In een groot aantal gevallen is het wenselijk dat nieuw-aangemelden in de sociale werkvoorziening 1 à 2 weken een evaluatie en/of arbeidstrainingsperiode doormaken. Gedurende het verblijf in deze afdeling is observatie, evaluatie en enige arbeidstraining mogelijk. Gesprekken met praktijkfiguren bracht aan het licht dat het percentage werknemers dat voor een intensieve arbeidstraining in aanmerking komt, wellicht relatief gering is.
- 12) Een getrapte evaluatie: algemene arbeidsaanpassing - geschiktheid voor bepaald type en niveau van werk, is wenselijk. Dit vooral wanneer de arbeidsrevalidatie-afdeling als sluisafdeling voor de sociale werkvoorziening is ingeschakeld.
- 13) Met de keuze van de beoordelingsmethode staat of valt de arbeids-evaluatie. Een objectieve beoordeling is noodzakelijk en berust op de keuze van inzichtelijke en hanteerbare beoordelingscriteria.
- 14) De te kiezen criteria moeten zinvol zijn, d.w.z. worden ontleend aan concrete aspecten van het arbeidsgedrag.
- 15) Tussen te beoordelen gedrag en beoordeling moet zo min mogelijk tijd verlopen.
- 16) Beoordelen is moeilijk. Men zal de beoordelaars moeten leren hoe zij met de beoordelingsmethode moeten omgaan.
- 17) Het oordeel wordt met de werknemer besproken.
- 18) In principe moet de evaluatie-fase een welomschreven periode omvatten. Incidenteel kan de periode worden verlengd.
- 19) De arbeidsrevalidatie-afdeling moet zich van meet af aan richten op het cultiveren van een juiste voorstelling bij de buitenstaander. Wanneer een goede reputatie wordt opgebouwd, wordt de toelatingsdrempel verlaagd en zal de plaatsing minder moeilijkheden opleveren.
- 20) De evaluatie-fase moet niet langer duren dan strikt noodzakelijk is.
- 21) De evaluatie-fase moet een duidelijke afsluiting hebben, met name in de vorm van een advies.
- 22) De werknemer is ten nauwste betrokken bij het formuleren van het advies dat op grond van de evaluatie-fase wordt uitgebracht, d.w.z. bij de keuze uit de mogelijkheden die op dat moment aanwezig zijn.

4 ARBEIDSTRAINING

4.1 Algemeen

Wanneer in dit hoofdstuk opnieuw aansluiting wordt gezocht in het artikel van Van Gestel c.s. (1) dan zijn daarin twee punten van belang, nl. de definitie van arbeidstraining en de definitie van vaktraining.

"Onder arbeidstraining wordt verstaan die vorm van oefeningen waardoor vergroting van de prestatievermogens zowel in geestelijk als lichamelijk opzicht wordt verkregen door middel van het verrichten van arbeid".

"Onder vaktraining wordt verstaan theoretische en praktische activiteiten, waardoor wordt opgeleid tot een speciaal vak. Hieronder valt dus scholing en omscholing".

Deze laatste term wordt meestal vervangen door "scholing". De begrippen zoals hier gedefinieerd vormen twee uitersten van een continu verlopende schaal. Met andere woorden: tussen deze twee uitersten treft men tal van varianten aan waarbij naast oefening in meerdere of mindere mate aandacht wordt besteed aan het ontwikkelen van noodzakelijke vaardigheden. In dit rapport zal daarom aan de term arbeidstraining een wat ruimere inhoud worden gegeven dan in de genoemde definitie. Zij omvat hier mede activiteiten, waar/binnen een arbeidssituatie - dus tijdens het verrichten van arbeid - nieuwe vaardigheden worden verschaft, zonder dat daarbij direct van vakscholing gesproken kan worden. De situatie in de praktijk geeft daartoe alle aanleiding. Alleen in het geval dat een werknemer om zijn oude werkzaamheden te kunnen hervatten een hernieuwde arbeidsgewenning behoeft, mede voor herstel van zijn arbeidstempo en/of uithoudingsvermogen, is er sprake van een zuivere arbeidsoefening volgens de definitie van Van Gestel c.s. Zodra er echter sprake is van een verandering in de werkzaamheden, b.v. op grond van het arbeidsevaluatie-advies, zal de werknemer de vaardigheden van dit type werk onder de knie moeten krijgen. Naarmate het werk waarvoor wordt getraind naar zijn aard en/of zijn niveau van het vroegere werk verschilt, zal de arbeidstraining in toenemende mate tevens omvatten het bijbrengen van nieuwe vaardigheden voor bepaalde deelfuncties in het arbeidsproces. Daarbij blijft echter een duidelijk onderscheid bestaan tussen een arbeidstraining

als hier bedoeld en een vakscholing in de eigenlijke zin. Wanneer een werknemer voor het vervullen van een bepaalde functie een specifieke vakscholing nodig heeft, zal een arbeidstraining daar niet voldoende aan tegemoet kunnen komen.

Bij de bezoeken aan de werkplaatsen werd verschillende malen nadrukkelijk gesteld, dat men aan de noodzaak van enige vaardigheidstraining niet kon ontkomen. Maar anderzijds was men van mening dat men een dubblure met de Centra voor Vakopleiding Volwassenen (hierna te noemen: centrum) moest voorkomen. Voor die gevallen die daarvoor in aanmerking komen, werd geadviseerd dan de arbeidstraining zo in te richten dat zij aansluiten aan bepaalde programma's van centra.

Daarnaast zag men een hiaat tussen zuivere arbeidstraining en de activiteit in het kader van de centra. Voor deze tussenniveau's zag men goede mogelijkheden voor de arbeidsrevalidatie-afdelingen.

Arbeidstraining omvat een aantal activiteiten en voorzieningen. Om daarvan een overzicht te geven wordt een schema gebruikt, dat in een wat andere vorm is afgedrukt in het tijdschrift voor aangepaste werkvoorziening (48).

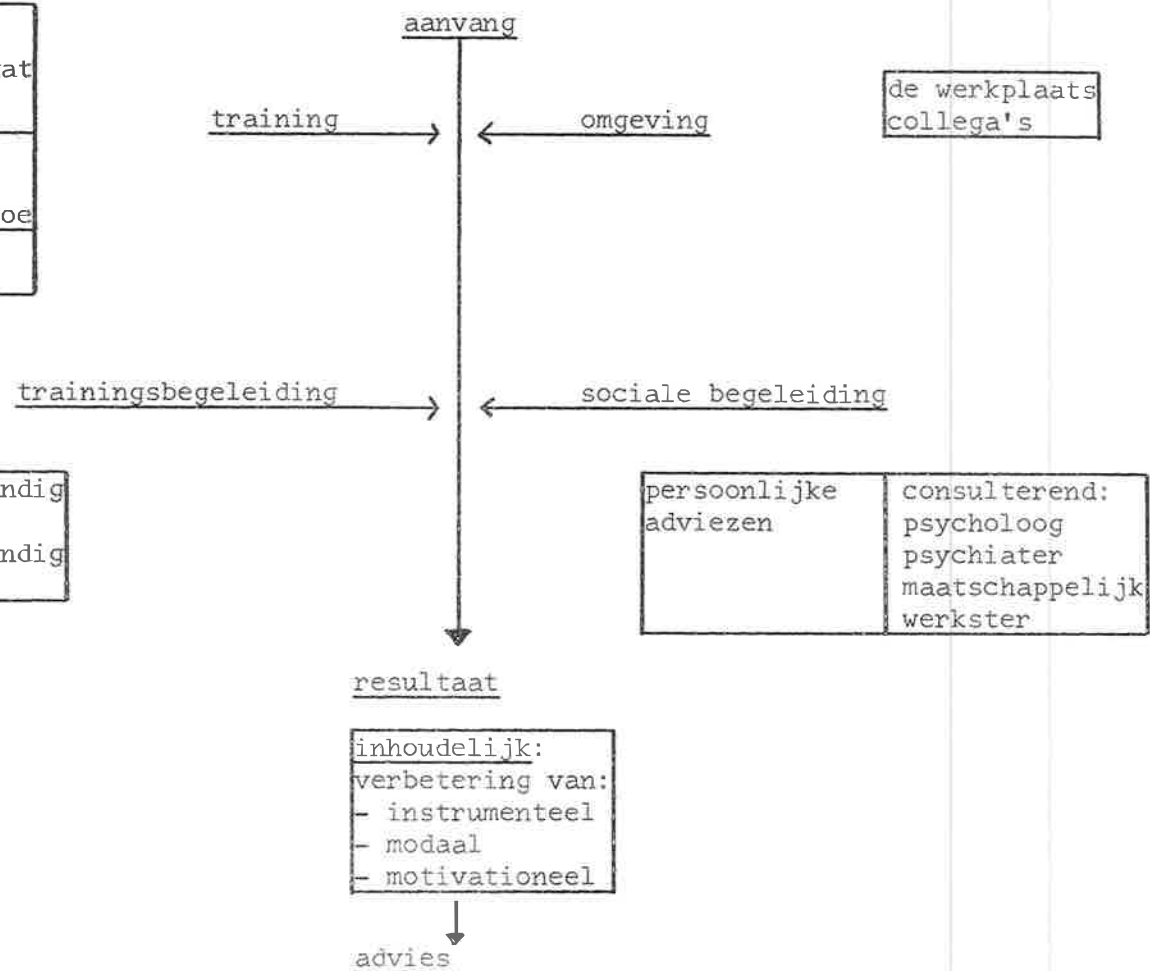
De gegevens bij aanvang vormen het resultaat van het vooronderzoek en de arbeidsevaluatie-fase.

De verschillende blokken in het schema zullen in de volgende paragrafen stuk voor stuk worden besproken.

doelconceptie		
systeem		
classificatie	eisen	inhoud
selectie		wat
regelingen		
rooster	organi-	
hulpmiddelen	satie	hoe
methode-aanbieding	concre-	
methode-beoordeling	tisering	

1. trainingsadvies	arbeidskundig
2. aanpassing	medisch;
	arbeidskundig
3. therapie	medisch

instrumenteel
modaal
motivationaleel
"karakter"



Schema III

4.2 Systematische aspecten van de arbeidstraining

4.2.1 De doelconceptie

De arbeidsrevalidatie is de laatste fase in het totale revalidatie-proces. Het einde komt in zicht en het is daarom uitermate belangrijk dat het doel waarop de activiteiten zijn gericht, helder voor ogen staat. De werknemer ontleent daaraan de motieven om zich actief in te zetten; de arbeidsrevalidatie-instelling beschikt over een richtsnoer bij het zoeken naar de meest geschikte werkwijze. Men kan de doelconceptie van de arbeidstraining als volgt omschrijven: het op systematische wijze opvoeren van instrumentele, modale en motivationele aspecten van het prestatievermogen door middel van het verrichten van arbeid, om daardoor een optimale vorm van werk-hervatting mogelijk te maken.

Arbeidstraining is dus gericht op werk; andere activiteiten die tijdens het verblijf in de arbeidsrevalidatie-afdeling worden ondernomen zijn hieraan ondergeschikt. Het werk, waarvoor wordt getraind, moet na afloop van de trainingsperiode beschikbaar zijn; de training moet zijn afgestemd op de bereikbare werkgelegenheid.

De training moet leiden tot werk dat aan de werknemers optimale mogelijkheden biedt, optimaal zowel in die "objectieve zin", dat de eisen die het werk stelt de werknemer noch overbelasten noch onderschatten; als in de subjectieve zin dat werknemer en toekomstige werkgever tevreden zijn over de wijze waarop de arbeid wordt vervuld.

Voor de werknemer houdt arbeidsrevalidatie altijd een zekere mate van verandering in. Dat kan betekenen: voor het eerst met arbeid geconfronteerd worden (b.v. congenitaal gehandicapten), het oude werk hervatten na een kortere of langere arbeidsonderbreking, overgaan naar ander werk of andere werkomstandigheden.

De arbeidstraining kan zich daarom op verschillende doelen richten:

- onderhoud van de prestatie en de arbeidsvaardigheden. Deze vorm van arbeidstraining komt in twee verschillende situaties in aanmerking;
 - de aandoening heeft geen ernstige gevolgen gehad voor het prestatie-vermogen en de werknemer is feitelijk in staat om zijn vroegere arbeid te hervatten. Door omstandigheden is echter geen geschikte functie voorhanden
 - de werknemer heeft de arbeidstraining beëindigd, maar er is nog geen functie beschikbaar of plaatsing is om bepaalde redenen nog niet aangewezen

- gewenning aan arbeid. De werknemer is nog niet of niet meer gewend aan het verkeren in een arbeidssituatie met de daaraan verbonden eisen op het punt van regelmaat, dagindeling, relaties ten opzichte van chefs en collega's, e.d. Ook hierbij zijn twee situaties denkbaar;
 - de werknemer heeft nog niet eerder gewerkt (zie hoofdstuk 5)
 - de werknemer heeft een langdurige arbeidsonderbreking achter de rug
- vergroting van het prestatie-vermogen. Het arbeidstempo en/of het uithoudingsvermogen van de werknemer zijn te laag, maar er mag worden verwacht dat oefening hierin verbetering zal brengen;
- vergroting van vaardigheid. Het vooronderzoek of de arbeidsevaluatie heeft de verwachting gewekt, dat de werknemer tot arbeid van een bepaalde aard, respectievelijk van andere aard of van een hoger niveau dan zijn vroegere werk, in staat is. Voor een vakscholing bestaat - vooralsnog - onvoldoende aanleiding of mogelijkheid. De arbeidstraining zal in deze situatie het karakter hebben van een functie-training, d.w.z. een praktijk-training gericht op het vervullen van een (deel-)functie in het arbeidsproces. Om de toekomst van de werknemer ook tijdens de arbeidstrainingsfase duidelijk in het vizier te doen blijven, is een doelconceptie nodig. Een onderscheiding naar doeleinden als hierboven gegeven is daarvoor van betekenis. In de praktijk zullen echter veelal meerdere doeleinden - gelijktijdig of achtereenvolgens - dienen te worden nagestreefd. Bovendien laat zich op verschillende momenten in de arbeidstrainingsfase de wenselijkheid en mogelijkheid van plaatsing in het arbeidsproces of van vakscholing denken.

4.2.2 De inhoud van de arbeidstraining

- A) Systematische overwegingen. Om het trainingsveld overzichtelijk te maken is het nodig om een aantal grote lijnen te trekken. Men kan een keuze maken uit verschillende benaderingen. Alhoewel de vergroting van de prestatie-vermogens in de arbeidstraining een zeer belangrijke plaats inneemt, behoeven wij er op deze plaats slechts kort bij stil te staan. Vanuit systematisch oogpunt kan men slechts vaststellen dat het verzwaren van de eisen die de training stelt, op de meest effectieve en verantwoorde wijze dient te geschieden. Overigens is vergroting van de prestatie-vermogens in de hier gebruikte zin allereerst een methodisch probleem.

Men kan zich allereerst afvragen hoe breed de basis moet zijn waarop de training wordt opgezet. Dit geldt speciaal ten aanzien van het assortiment van vaardigheden dat men de werknemer wil bijbrengen, waarbij dan niet meteen aan niveau-verhoging hoeft te worden gedacht. De breedte van de basis bepaalt de flexibiliteit van de werknemer na afloop van de training. Juist bij de gehandicapte werknemer wordt vaak het bezwaar gemaakt dat zijn beperkte "inzetbaarheid" in het bedrijf moeilijkheden zou opleveren. Buiten de handicap-sfeer is men in het bedrijfsleven met dit probleem in aanraking gekomen bij de discussie rond de "versnelde scholing". De "versnelde scholing" gaat uit van het smalle basis-principe: opleiden voor een specifieke taak, niet meer theorie dan strikt noodzakelijk, niet meer vaardigheden aanleren dan de taak vereist. Deze vorm van arbeidstraining voldeed aan een behoefte die is ontstaan tijdens de herstructurering van de industrie in de jaren direct na de laatste wereldoorlog. Men is hiervan teruggekomen omdat bij veranderingen in de werkwijze de versneld geschoolde werknemers zich moeilijk konden aanpassen. In een aantal grote bedrijven heeft men de versnelde scholingsactiviteiten echter opnieuw opgevat (Philips). Nieuwe produkten, voortgaande mechanisering en een toenemende behoefte aan arbeidskrachten waren hiervan de reden. De eerder genoemde bezwaren blijven bestaan maar, zoals een opleidingsfunctionaris het uitdrukte: "wij zijn tegenwoordig niet meer zo bang voor herscholing en dat is maar goed ook. Want de periode waarin een bepaalde vaardigheid bruikbaar is, wordt steeds korter". Wellicht moet hieruit de conclusie worden getrokken dat de arbeidsrevalidatie-afdeling zich niet alleen op training, maar ook op hertraining zal moeten instellen. Dit kan van veel belang zijn voor de sociale werkvoorziening. Immers, veranderingen in de industrie zullen zich in de sociale werkvoorziening weer spiegelen en wijzigingen in het orderpakket van de sociale werkvoorziening kunnen de noodzaak meebrengen om werknemers te belasten met arbeid van andere aard dan zij tevoren verrichtten. Een arbeidstraining op smalle basis kan in het verband van de arbeidsrevalidatie van groot belang zijn. In het individuele geval kan de keuze voor een smallere of bredere basis van de training afhangen van: leeftijd, vroeger beroep (zie hoofdstuk 5) en het niveau van de werknemer.

Wat het laatste punt betreft: voor een werknemer met een hoger be-
gaafdheidsniveau kan een brede basistraining, waarbij een ruimer
assortiment van vaardigheden en kennis een rol speelt, een aanloop
vormen voor vakscholing in het Centrum voor Vakopleiding.

Er is nog een variant denkbaar, waarbij onder "brede basis" wordt
verstaan dat de werknemer aanvankelijk met elementaire handelingen
van diverse taken wordt geconfronteerd. Op grond van zijn presta-
ties en zijn voorkeur spitst de training zich geleidelijk aan op
een bepaalde taak toe. Op hoger niveau vindt men dit systeem toe-
gepast in de Centra voor Vakopleiding (49, zie bijl. III-13).

Op deze wijze wordt in de training een element van voortgezette
evaluatie ingebracht.

Een volgend punt dat de aandacht verdient, is de vraag of tijdens
de training produktie- of niet-produktie-arbeid de voorkeur ver-
dient.

Deze keuze is niet geheel los te zien van het niveau waarop men
de arbeidstraining wil richten. Het is niet voor niets dat in de
methode Eindhoven, zoals deze wordt toegepast in de Centra voor
Vakopleiding, een scholingsmethode wordt aangehouden bestaande uit
werkstukken. Elke scholing bestaat uit een vaste reeks opeenvolgen-
de opdrachten (44, 49). Weliswaar vormen deze werkstukken een afge-
rond geheel, maar het niet-produktie-karakter gaat zelfs zover dat
men na afloop de werkstukken demonteert en het materiaal opnieuw
gebruikt. Ook elders in de literatuur kan men trainingssystemen
aantreffen waarbij men van een serie niet-produktie-werkstukken
uitgaat, waarvan het resultaat hoogstens voor intern gebruik is
bedoeld (14, 21).

Om tot bruikbare opdrachten te komen, worden een aantal aanbevelin-
gen gegeven (21):

- de eerste opdracht moet niet te veel moeilijkheden bevatten;
- de werkstukken moeten geleidelijk opklimmen in moeilijkheids-
graad;
- het werkstuk hoeft geen imitatie van de praktijk te zijn;
- het werkstuk moet niet te veel tijd kosten;
- het resultaat moet, zo mogelijk, ergens bruikbaar voor zijn;
- het werk moet de interesse van de werknemer opwekken.

Wanneer men echter de werknemer wil motiveren door hem een werkstuk
te laten maken dat hij mee naar huis mag nemen, als gebruiks- of
siervoorwerp, bestaat het gevaar dat te veel tijd aan de vervol-

making van het resultaat wordt besteed. Ook dreigt hier het gevaar van de hobby- en knutselsfeer met weinig relatie tot de arbeidsrealiteit, zoals ook reeds in hoofdstuk 3 werd gesignaleerd.

De andere mogelijkheid is training via produktie-arbeid, zoals b.v. in de Engelse I.R.U.'s gebeurt (14, 17). Door training via de produktie-arbeid is de band met het normale werk in het bedrijf zo nauw mogelijk. Er bestaat ook weinig kans dat de arbeid als zinloos wordt ervaren, hetgeen van groot belang is voor de motivering van de werknemer. Men is ook van mening dat produktie-arbeid meer steun geeft aan het zelfvertrouwen, mits men de werknemer niet ontmoedigt door hem in een vroeg stadium met zware eisen te confronteren.

Dat kan b.v. gebeuren door samenwerking met een ervaren werknemer of door het toetsen van de prestaties in kwalitatief en kwantitatief opzicht aan de normale bedrijfsnorm (23, 46).

Produktie-arbeid maakt het de werknemer gemakkelijker om zich het rolgedrag eigen te maken dat bij zijn toekomstige arbeidsfunctie hoort. Zodra de training geschiedt in de vorm van produktie-arbeid moet het werk aan een aantal voorwaarden voldoen (36):

- 1) er moet voldoende continuïteit in het aanbod van het werk zijn;
- 2) arbeid met een korte bewerkingscyclus verdient de voorkeur:
 - in vele gevallen is de training gericht op lagere beroepsniveau's, waarin kort-cyclische handelingen overwegen
 - een korte cyclus betekent meer overeenkomstige handelingen per tijdseenheid. De training wordt daardoor geïntensiveerd
 - door meer herhalingen wordt vaker de gelegenheid geschapen tot beoordelen, waardoor de beoordeling aan betrouwbaarheid kan winnen
- 3) er moet geen tijdspressie aan verbonden zijn, in de vorm van een dwingende afleveringstermijn;
- 4) in het werkobject moet een variatie aan basisbewegingen voorkomen.

Veel produktie-werk gebeurt in een produktie-lijn. Omdat het tempo in de lijn door de traagste schakel wordt bepaald, zal training in de produktie-lijn vaak moeilijkheden opleveren. Dit bezwaar is deels op te vangen door werknemers langs de lijn te "switschen".

Maar dit stelt de werkleiding voor organisatorische problemen. Individueel te verrichten werk kent deze bezwaren niet, maar mist natuurlijk de activerende werking die van de samenwerkende groep uitgaat. In een aantal gevallen zullen werknemers eerst zover getraind moeten worden, dat ze het tempo van een produktie-lijn niet teveel drukken.

Een belangrijk element wordt gevormd door de positie van de werknemer tijdens de training. Aangezien voor vrijwel alle deelnemers aan de training een zekere gewenning aan het arbeidsmilieu van belang is, is het wenselijk dat zij inderdaad een reële werknemerspositie innemen. Dat houdt in dat voor hen rechten en plichten bestaan overeenkomstig aan de situatie in het bedrijfsleven. Zonder hier dieper op in te gaan is het nuttig erop te wijzen dat het niveau van de beloning en de wijze waarop deze tot stand komt voor de werknemer zwaar zullen wegen.

- B) Classificatie van trainingsactiviteiten. Door het classificeren van de trainingsactiviteiten krijgt men inzicht in de mogelijkheden die de arbeidstraining biedt. Op deze wijze wordt een garantie verkregen dat het evaluatie-proces tijdens de training inderdaad wordt gerealiseerd.

Weliswaar kent men in Nederland een classificatie van beroepen (50), maar in dit geval is het zinvoller om in plaats van de beroepseisen uit te gaan van de trainingsmogelijkheden. Uiteraard dienen beide wel op elkaar te worden afgestemd.

Het volgende classificatie-schema werd opgesteld aan de hand van gegevens die zijn ontleend aan gesprekken van observaties.

Dit overzicht heeft niet de pretentie om volledig te zijn. Daartoe is de verzameling van gegevens te fragmentarisch. Zo zou bijvoorbeeld de opsomming van objecten kunnen worden aangevuld; ook kan er behoefte bestaan aan een verfijning van de categorieën, mits men daarmee niet het doel voorbij schiet.

Deze classificatie kan vooral ook van belang zijn voor het samenstellen van een regionaal of landelijk overzicht van trainingsmogelijkheden.

Schema IV

Classificatie van trainingsactiviteiten

naar object	a) hout, metaal (plaat- en stempelwerk), electrotechnisch, plastic, papier b) tuinarbeid, cultuurtechnische bouw- en sloopwerken c) corvee-, cantine- en wachtdiensten
naar handeling	a) materiaal bewerking, montage, contrôle-verpakking, transport b) handarbeid, idem met gereedschapsgebruik, machinale arbeid c) grove tot fijne arbeid
naar niveau	kennis, vaardigheid, zelfstandigheid, verantwoordelijkheid
naar omstandigheden	a) binnen of buiten b) groep of individueel c) al of niet tijdsgebonden

C) Selectie-normen voor de training. De training zal in de meeste gevallen in een aantal stappen verlopen. Zo kan er een overgang zijn van niet-produktie-arbeid naar produktie-arbeid, of overgangen in de snelheids- en nauwkeurigheidseisen die worden gesteld.

Bij een werkelijk systematische training zijn er normen aanwezig op grond waarvan men tot een volgende stap besluit (13, 16).

De norm dient zo te worden gekozen, dat het voldoen aan de norm een aanwijzing vormt dat de werknemer toe is aan de volgende stap in de training. Juist door het systematisch hanteren van welomschreven normen wordt de bezigheid een training. De ervaringen in de sociale werkvoorziening leveren een aanzet voor een stelsel van trainingsnormen. In de arbeidsrevalidatie-afdeling kan dit stelsel aan de hand van de prestaties van de werknemers in een definitieve vorm worden gegoten. Opnieuw komt hierbij het belang van registratie van de prestaties naar voren.

De normen zullen vooral in termen van instrumentele en modale aspecten van de prestatie worden uitgedrukt. Motivationele en "karakter" gegevens zijn vooral van belang voor de begeleiding (zie paragraaf 4.4 en 4.5).

De belangrijkste selectie-norm is die, op grond waarvan men tot beëindigen van de training besluit. Wanneer is het meest geschikte moment gekomen om een plaatsingsadvies uit te brengen, en aan welke eisen moet de werknemer voldoen om voor een bepaalde arbeidsfunctie in aanmerking te komen?

Hierbij speelt de relatieve toename van het prestatie-vermogen over een bepaalde periode de belangrijkste rol. Blijft de prestatie over langere tijd ongewijzigd, dan is de training bezien vanuit het arbeidsprestatie-oogpunt als beëindigd te beschouwen.

4.3 Methodische aspecten van arbeidstraining

4.3.1 De concretisering

In de vorige paragraaf is de doelconceptie van de arbeidstraining het uitgangspunt geweest bij de verkenning van een aantal systematische principes. Op deze wijze werden de verschillende wegen aangeduid waarlangs de arbeidstraining zich kan ontwikkelen. Maar deze overwegingen hebben nog te weinig aansluiting aan de praktische trainingsactiviteit. De vraag blijft daarom, hoe men de gekozen systematiek praktisch hanterbaar kan maken.

Aangezien doublures met scholingsinstellingen moeten worden voorkomen, beperkt de arbeidstraining zich tot de lagere beroepsniveau's (2-3, wellicht 4) c.q. tot training voor deelfuncties. In bijzondere gevallen kan een voorbereiding voor verdere scholing worden overwogen, voorzover het verschaffen van nieuwe vaardigheden betreft. In feite betekent deze beperking dat de arbeidstraining gericht is op de routine-of semi-routine-arbeid. Naarmate arbeid een meer routinematig karakter krijgt, wordt het aantal verschillende handelingen verder beperkt. Ook de complexiteit van de arbeidshandeling neemt af. Het accent verschuift naar kort-cyclische handelingen.

Bij zuivere routine-arbeid zijn inhoud en volgorde volledig vastgelegd; de handelingscyclus wordt regelmatig herhaald. Bij semi-routine-arbeid heeft de werknemer meer vrijheid in de keuze van de juiste handeling, hetzij door een keuze uit een aantal routine-handelingen, hetzij door improvisatie op grond van enkele basisvaardigheden.

A) Het aanleren van de arbeidshandelingen.

Training in zuivere routine-arbeid.

De training in bepaalde arbeidshandelingen kan vooraf worden gedaan door een aantal voorbereidingen (Philips) met het volgende doel:

- de ledematen, die bij de verschillende werkzaamheden worden gebruikt, de nodige souplesse te geven
- de samenwerking tussen zintuigen en ledematen te verbeteren (vingers - gevoel; handen - ogen)
- de werknemer vertrouwd te maken met de gebruikte gereedschappen of machines
- training in het verrichten van kort-cyclische handelingen.

De werknemer is slechts in staat tot zeer eenvoudige arbeid, vaak een enkele stap in een langere produktie-lijn (b.v. enkelvoudige montage-handelingen, verpakken, plastic- of papierwerk). De handeling wordt een paar keer gedemonstreerd. De werknemer herhaalt de handeling enkele malen onder toezicht. De rest speelt zich af in de vorm van "tempo"-training. Deze handelingen zijn gebonden aan het produkt. Zodra er wijzigingen in de produktie optreden wordt een nieuw tussentijdse trainingsperiode ingelast. Deze richt zich hoofdzakelijk op tempo. De zgn. "stamina"-training hoeft dan niet meer zo'n grote rol te spelen.

Schema: a a a a a

- training in het verrichten van lang-cyclische handelingen.
De werknemer is in staat tot meer complexe arbeidshandelingen. De handelingen zijn nog steeds in belangrijke mate produktgebonden. Men kan lang-cyclische handelingen aanleren door òf een aantal handelingen met korte cyclus afzonderlijk te oefenen en daarna te combineren, òf de lang-cyclische handeling als geheel aan te leren. Een onderzoek van Seymour (51) wees uit dat beide handelingen hun eigen voor- en nadelen hebben, maar dat het resultaat vrijwel overeenkomstig is;
- het aanleren van lang-cyclische handelingen via deelhandelingen. Er staan hierbij een aantal wegen open, die achtereenvolgens aan de hand van eenvoudige schema's worden weergegeven:

1) a a a a b a a a b a a b a b a b a b c a b a b c a b c a b c



a, b en c zijn kort-cyclische handelingen. Bij de aanvang van de training wordt slechts een handeling vereist. Zodra deze handeling wordt beheerst, wordt een volgende handeling toegevoegd (zie p. 55-56). Deze vorm kan slechts op beperkte schaal worden benut, nl. wanneer de kort-cyclische handelingen geen vaardigheid van enige betekenis vragen en het toenemen in moeilijkheidsgraad uitsluitend wordt bepaald door het aantal handelingen. Dit is b.v. het geval bij contrôle-arbeid waarbij het aantal te controleren elementen wordt opgevoerd (bijl. III-15).

2) a a a a a b b b b b a b a b a b a b c c c c c a b c a b c a b c

of een minder voorkomende variant:

a a a a a b b b b b c c c c c a b c a b c a b c a b c

de kort-cyclische handelingen worden afzonderlijk aangeleerd en pas nadat de deelhandeling wordt beheerst, volgt de combinatie met een langere cyclus. Deze vorm treft men vooral aan bij bewerkings- of montage-arbeid, waarbij enige vaardigheid is vereist, b.v. bij het omgaan met gereedschap of machines (machine-naaien, electro-montage) (bijl. III-16);

- het aanleren van lang-cyclische handelingen als geheel. In tegenstelling tot het voorafgaande kan men zich op het standpunt stellen dat een taak, hoewel samengesteld van aard, door de werknemer

Men zal in eerste aanleg een wat hoger afvalpercentage moeten tolereren. Daarnaast moet het tempo geleidelijk aan worden opgevoerd;

- het aanleren van basis-vaardigheden.

Training in basis-vaardigheden zijn moeilijk af te grenzen van scholingsactiviteiten. In beide gevallen is het nl. de bedoeling om de werknemer vaardigheden bij te brengen die niet direct verbonden zijn aan concrete arbeidstaken of produkten. Het onderscheid is hoofdzakelijk te vinden in de omvang van het niveau van de vaardigheden die de werknemer zich eigen maakt. Verder ook in de mate van zelfstandigheid en daarmee ook van verantwoordelijkheid van de werknemer t.a.v. werkwijze en materiaalkeuze.

In het kader van de arbeidsrevalidatie zal men zeker niet streven naar de vorming van all-round vaklieden (bijl. III-14). Anderzijds bestaat er behoefte om het hiaat op te vullen dat bestaat tussen de training in zuivere routine-arbeid en de opleidingen zoals deze plaatsvinden in de centra voor Vakopleiding Volwassenen (b.v. eenvoudig laswerk, bepaalde vormen van electromontage, plaatwerk, boekbinden, tuinderij) (bijl. III-19, III-20, III-21, III-22).

In de meeste gevallen is dan enige theoretische kennis nodig, b.v. voor het leren lezen van tekeningen, meten en hanteren van meetrapporten, materiaalkeuze en de werking van machines.

De behoefte aan deze vormen van training komen deels tot uitdrukking in het verlangen naar iets als een "bedrijfsschool", vooral bij de grotere G.S.W.-werkplaatsen. Veranderingen in de aard of het niveau van produkten vragen soms, van daarbij betrokken werknemers, vaardigheden welke zij nog niet bezitten. De activiteiten bij de in dit verband noodzakelijke bedrijfstraining leunen op onderdelen soms aan tegen die van de Centra. In de praktijk ziet men dan ook soms, dat de keuze van de methodiek daarop is geïnspireerd (vergelijk b.v. bijl. III-23 met bijl. III-24). Een andere wijze waarop dergelijke veranderingen kunnen worden opgevangen wordt gevormd door een systematische taakbeschrijving (52). Dit kan de basis vormen voor taakherstructurering ("job-redesign"), waardoor de eisen van de arbeidstaak en de mogelijkheden van de werknemer beter met elkaar in overeenstemming worden gebracht. In verschillende arbeidsrevalidatieafdelingen maakt men ook gaarne gebruik van de ARTEVO-oefeningen.

B) De tempo-training.

De beschrijving van de tempo-training werd in hoofdzaak ontleend aan publikaties van N.V. Philips (53). Nadat de werknemer eerst de noodzakelijke arbeidshandelingen heeft aangeleerd, wordt aandacht gegeven aan de tempo-training. In de tempo-training komen twee aspecten naar voren: snelheid en uithoudingsvermogen.

Snelheid.

Bij kort-cyclische handelingen wordt meteen gewerkt in de richting van de streeftijd. Is een arbeidstaak opgebouwd uit een reeks van kort-cyclische handelingen dan kan volgens een van de volgende schema's worden gewerkt:

- wanneer de taak het toelaat worden de arbeidshandelingen afzonderlijk getraind in de snelheid van uitvoeren. Handeling 1 wordt geoefend totdat de streeftijd (T) is bereikt. Daarna wordt de volgende handeling op dezelfde wijze geoefend, om vervolgens beide handelingen te combineren.

oefening	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
handeling 1	E	T		T		T		T		T
2	E		T	T		T		T		T
3	E				T	T		T		T
4	E						T	T		T
5	E								T	T

- zijn de afzonderlijke handelingen van de taak moeilijk te splitsen dan kan men de volgende werkwijze kiezen:

De eerste handeling wordt geoefend om de streeftijd (T) te halen; de overige handelingen worden in eigen tempo (E) in de juiste volgorde en op de juiste wijze uitgevoerd. Zodra het lukt om de eerste handeling in de streeftijd te volbrengen dan wordt getracht de tweede handeling in de streeftijd te beëindigen.

Vervolgens om handeling 1 en 2 beide in streeftijd af te ronden. Daarna komt de derde handeling aan de beurt, enz.

oefening		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
handeling	1	E	T	E	T	E	T	E	T	E	T
	2	E	E	T	T	E	T	E	T	E	T
	3	E	E	E	E	T	T	E	T	E	T
	4	E	E	E	E	E	E	T	T	E	T
	5	E	E	E	E	E	E	E	E	T	T

Bij deze vormen van training moet de nodige vaardigheid aanwezig zijn (oefening 1) en zal de voorgeschreven werkwijze nauwlettend moeten worden gevolgd. Uithoudingsvermogen ("stamina"-training): in deze fase wordt de werknemer getraind om de vaardigheid en het bereikte tempo over langere periodes toe te passen en wel in de volgende stappen:

- 1 cyclus	} binnen de streeftijd	- $\frac{1}{4}$ uur	} waarin tenminste het tempo van een geroutineerde werker moet worden volgehouden
- 2 cycli		- $\frac{1}{2}$ uur	
- 5 cycli		- 1 uur	
- 10 cycli		- 2 uur	
		- 4 uur	
		- 1 dag	

Zodra de werknemer in staat is om gedurende een dag met het tempo en de vaardigheid van een geroutineerde werker zijn taak te verrichten, dan gaat de laatste fase van de tempo-training in. Gedurende twee weken gaat de werknemer in het produktiewerk, waarbij een prestatie van minstens 90% wordt verwacht. Slaagt de werknemer hierin, dan is de training voltooid.

De term "geroutineerde werker" verwijst naar een norm. Alhoewel men ernaar zal streven om de gehandicapte werknemer arbeid te laten verrichten waarin de rol die de handicap speelt zo gering mogelijk is, zal men toch in veel gevallen van aangepaste prestatie-normen gebruik moeten maken. In de methode van beoordelen zal hierop nader worden ingegaan.

C) Het motiveren van de werknemer; rolgedrag.

Motiveren betekent tegemoet komen aan aanwezige behoeften. Dat wil in dit geval zeggen dat het werk, de wijze waarop het werk wordt aangeboden en de omstandigheden waaronder het werk wordt verricht een beroep moet doen op behoeften die meer of minder latent bij de werknemer aanwezig zijn. Deels kan in de training direct worden geappelleerd aan deze behoeften, deels zal de training de werknemer mogelijkheden ("Coping methods") moeten verschaffen om in de toekomst deze behoeften te kunnen bevredigen.

De behoeften en de daaraan gekoppelde bevredigingen kunnen van velerlei aard zijn (54, 55) b.v.:

Behoefte:

Bevrediging:

Extrinsiek:	
Financiële zekerheid	Loon Pension, sociale voorzieningen Toekomst perspectief
Maatschappelijke zekerheid	Maatschappelijke status Zich geaccepteerd weten
Intrinsiek:	
Gevoel van eigenwaarde	Zelfstandigheid Verantwoordelijkheid Nuttigheid
Creativiteit	Mogelijkheid tot eigen inbreng
Activiteit	Lichamelijke inspanning Oplossen van problemen

De gehandicapte werknemer, die een langdurige arbeidsonderbreking achter de rug heeft, is er vaak niet van overtuigd dat hij de bevrediging van de behoeften kan realiseren. Hij mist het nodige zelfvertrouwen. Doordat langdurig niet is geappelleerd aan verschillende behoeften, zijn deze behoeften latent geworden. Het vraagt een uitnodigende of zelfs uitdagende situatie om deze behoeften te activeren. De training zal een dergelijke situatie moeten bieden. De eisen die de training stelt, moeten echter zorgvuldig worden gedoseerd. Ontmoedigende ervaringen schrikken af en doen daarmee juist afbreuk aan het gevoel van zelfvertrouwen.

Een onderzoek in de Engelse IRU's toonde aan dat arbeidstraining het zelfvertrouwen kan verhogen en tevens dat een verhoogd zelfvertrouwen de algemene aanpassing in positieve zin beïnvloedt. Werknemers die bij de aanvang weinig vertrouwen hadden in hun eigen mogelijkheden hadden relatief een kleinere kans op succes: zij waren snel ontmoedigd (26).

Het behoefte-patroon vertoont individuele verschillen, maar er zijn voldoende overeenkomsten tussen werknemers om enkele grote categorieën te onderscheiden. Zo zijn er de jonge werknemers zonder arbeidsverleden, die geen ervaring hebben met de bevredigingen die arbeid kunnen opleveren. Bij de oudere werknemer vindt er over het algemeen een verschuiving van het behoefte-patroon plaats naar de meer intrinsieke waarden van het werk; het sociale contact speelt bij hen een grotere rol (55). Werknemers met een verschillend arbeidsverleden hebben verschillende andere behoeften (zie hoofdstuk 5).

Het is mogelijk om een aantal omstandigheden aan te duiden die over het algemeen de motivatie van de werknemer verhogen:

- de prestatie verbetert wanneer de training is gericht op een welomschreven doel. Dat geldt voor de training als geheel, maar ook voor elke taak afzonderlijk (56);
- kennis van resultaten werkt motiverend. Wanneer een doel is gesteld wil de werknemer weten in hoeverre dit doel inderdaad wordt benaderd of bereikt. Dit kan gebeuren via de beoordeling waarbij de vorderingen worden besproken. Objectieve beoordelingsnormen bevorderen het inzicht van de werknemer in de vooruitgang die hij boekt. Vooral ook bij monotone taken speelt het inzicht in de prestaties een grote rol (57);
- de trainingstaak moet als zinvol worden ervaren, d.w.z. als een stap in de richting van het trainingsdoel;
- een zeker wedstrijdelement kan bevorderend werken. Dit geldt voornamelijk voor de kwantiteit van de produktie, maar niet voor de kwaliteit (41). Rivaliteit tussen personen moet worden vermeden (46). Het meest geschikt is wedijver tussen groepen en dan gericht op een prestatienorm door vroegere groepen werd vastgesteld;
- goede werkomstandigheden, klimaat, verlichting e.d., werken stimulerend (58).

Tijdens de training moet ook aandacht worden geschonken aan het overnemen van het juiste "rolgedrag". Het rolgedrag omvat de gedragswijzen die van een werknemer met een bepaalde functie worden verwacht. Dit rolgedrag bevordert de identificatie met de (nieuwe) functie en voorkomt moeilijkheden wanneer de werknemer via de training een bepaalde functie gaat vervullen. Indien hij zich gedraagt op de wijze passend bij zijn functie, zal hij sneller door zijn collega's worden geaccepteerd.

Wanneer ook tijdens de training nadruk wordt gelegd op het feit dat er werk wordt verricht, versterkt men de zelf-waarneming als werknemer en wordt het gevoel van eigenwaarde verhoogd (27).

Ook is het nuttig om tijdens het trainingsprogramma de eisen die de werksituatie stelt goed voor ogen te houden. Dan kan de werknemer zich oefenen in de gedragingen die van hem verwacht worden b.v. de rol van ondergeschikte, kennis van het vakjargon (gereedschap, materiaal), de gangbare kleding e.d. Wanneer hij zich deze gedragspatronen eigen maakt, zal hij straks de praktijksituatie beter aankunnen (59). Ook de meest voorkomende sociale situaties moeten aandacht krijgen. Oefening in rolgedrag kan zowel plaatsvinden via realistische arbeidssituatie als via rollenspel.

Voorals indien de overgang naar de nieuwe functie erg groot is, is rollenspel een zeer geschikte techniek.

D) De methode van beoordelen.

Voor de achtergronden van een methodische beoordeling zij verwezen naar de overeenkomstige paragraaf in Hoofdstuk 3. De principes die daar werden aangeduid blijven bij de beoordeling van trainingsresultaten gehandhaafd: constantie, hanteerbaarheid, voor- en eindadvies, begrijpelijk zijn voor alle teamleden en werknemer. Desondanks kan het toch nuttig zijn om de verschillende trainingsmethoden nogmaals globaal de revue te laten passeren. Er kunnen duidelijke trainingsdoelen worden geformuleerd en daarmee ook een duidelijke norm. Bij de routine-arbeid komen twee facetten ter beoordeling in aanmerking:

- tempo, zowel in de zin van snelheid als in de zin van uithoudingsvermogen
- en kwaliteit, tot uitdrukking gebracht in het aantal produktie-eenheden dat niet aan de eisen voldoet.

Elk van deze factoren kan in een percentage van de norm worden uitgedrukt. B.v.: per taak kan een bepaalde tijd worden toegekend. Het snelheidscijfer is dan b.v.:

$$\text{snelheidscijfer} = \frac{\text{toegekende tijd}}{\text{bestede tijd}} \times 100$$

Honderd punten is dan een prestatie in arbeidstempo, overeenkomstig de norm. Uithoudingsvermogen kan worden vergeleken met de duur van de normale arbeidsdag:

$$\text{stamina-cijfer} = \frac{\text{duur van arbeid binnen streeftijd}}{\text{duur arbeidsdag}} \times 100$$

Afvalpercentage komt overeen met:

$$\text{afvalcijfer} = \frac{\text{aantal gebrekkige produktie-eenheden per partij}}{\text{getolereerde afval per partij}} \times 100$$

In elk geval is 100 punten dan de prestatie die overeenkomt met de norm. Voor de semi-routine-arbeid kan men, wat tempo, snelheid en stamina betreft dezelfde beoordelingsmethode hanteren als bij de routine-arbeid. Voor de kwaliteit ligt de zaak nu iets ingewikkelder. In de aanbidding van de taken zit een opklimming in moeilijkheidsgraad.

Om de beoordelingen van verschillende trainingsfasen met elkaar vergelijkbaar te maken zal in het oordeel met de moeilijkheidsgraad rekening gehouden moeten worden. De moeilijkheidsgraad is een kwestie van hogere eisen aan nauwkeurigheid en van complexiteit van de arbeidstaak. Toenemende complexiteit betekent toenemende arbeids-handelingen, dus toename in het aantal mogelijke fouten. Dit speelt hoofdzakelijk bij montage-handelingen. Nauwkeurigheid, dus bij bewerkingen, is uit te drukken in lengtematen en eveneens te herleiden tot het aantal fouten, nl. het aantal afmetingen dat afwijkt van de norm. Het is mogelijk om voor de opeenvolgende arbeidstaken een normtabel op te stellen, waarbij de moeilijkheidsgraad is uitgedrukt in getallen, b.v.: moeilijkheidsgraad = 10 + het aanvaardbare aantal fouten. Dan is de kwaliteit als volgt te beoordelen: Kwaliteitscijfer = moeilijkheidsgraad - aantal fouten.

Deze vorm van beoordelen is ontleend aan de methode Eindhoven (44). Voor een verdere uitwerking van deze methode kan men het beste de desbetreffende publikatie raadplegen.

Tenslotte nog een enkel woord over de norm: evenals bij de evaluatie kan men de normen ontleenen aan een der drie referentie-groepen:

- prestaties in overeenkomstige arbeidstaken in het vrije bedrijf;
- prestaties in overeenkomstige arbeidstaken in de produktie-afdeling van de werkplaats;
- prestaties van werknemers in de overeenkomstige trainingsfase.

De laatste normgroep lijkt nu minder geschikt. Als trainingsdoel staat immers voor ogen: plaatsing in produktie arbeid. Wellicht kan men met een dubbele norm werken nl. t.o.v. de produktie-afdeling van de werkplaats en t.o.v. het vrije bedrijf. Op deze wijze krijgt men een inzicht in de mogelijkheden van de werknemer hetgeen van groot belang kan zijn voor het eindadvies.

4.3.2 De organisatie van de arbeidstraining

De organisatie van de arbeidstraining komt hier aan de orde, omdat de te volgen methodiek bepaalde voorwaarde aan de organisatie stelt.

Geeft men in het buitenland de voorkeur aan klassikale training, in Nederland is men over het algemeen meer geporteerd voor een individuele benadering.

De voor- en nadelen van elk van deze methoden zijn als volgt weer te geven (60, 27, 61):

Door een klassikale training wordt het geheel overzichtelijker, de coördinatie van activiteiten is eenvoudiger en tevens kan er een belangrijke besparing in tijd worden bereikt, zowel voor de werknemers als voor de leiding. De groepsgewijze benadering werkt een zekere "teamspirit" in de hand, waarvan vooral de zwakkere broeders kunnen profiteren. Doordat de hele groep zich met dezelfde activiteiten bezig houdt kan er een gezonde rivaliteit ontstaan waardoor de arbeidsmotivatie wordt bevorderd.

In de "Industrial Rehabilitation Units" in Engeland (14) en in het revalidatie-instituut te Heidelberg wordt hoofdzakelijk klassikaal getraind. Gezien de centrale functie van deze instituten, zijn zij in staat tot een zeer gerichte selectie onder de kandidaten. Op deze wijze is het mogelijk om uitgebalanceerde groepen samen te stellen,

hetgeen voor een klassikale training noodzakelijk is. In de meeste gevallen is het aantal trainingsmogelijkheden beperkt.

Bij de individueel gerichte training bestaat er voortdurend de mogelijkheid om het trainingsschema op elk moment aan de vorderingen van de werknemer aan te passen. Dit maakt de trainingsperiode per individu het meest rendabel. Ook met het oog op de toelating levert de individuele training voordelen op: men kan te allen tijde met de training beginnen; de werknemer hoeft niet te wachten tot dat er een groep van voldoende omvang is gevormd. Daarmee bereikt men meteen dat de arbeidsonderbreking nietodeloos wordt verlengd.

Ook wanneer men de plaatsing voor ogen houdt, biedt de individuele training voordelen. Immers bij klassikale training moeten een aantal werknemers gelijktijdig in overeenkomstig werk worden geplaatst, met alle moeilijkheden van dien. Individuele training betekent dat het aanbod meer gelijkmatig wordt verdeeld. Bij de selectiviteit die de klassikale methode noodzakelijk maakt, is er meestal niet direct een opvangmogelijkheid voor de uitgeselecteerden.

Bij de individuele training kan men rekening houden met de heterogeniteit van het aanbod. De training kan worden afgestemd op verschillen in basiskennis, vaardigheden, werkervaring en leeftijd.

De individuele benadering heeft in Nederland ook in het verleden zowel op het terrein van de arbeidstraining als op dat van de vakscholing de voorkeur genoten. Men denke daarbij aan de sociale werkvoorziening en de Centra voor Vakopleiding van Volwassenen. Er is weinig aanleiding om deze voorkeur op te geven, misschien behoudens bijzondere omstandigheden, (b.v. ingrijpende regionale of landelijke veranderingen in de structuur van de werkgelegenheid).

Een tweede organisatorisch punt is de vraag waar de arbeidstraining moet plaatsvinden; in de arbeidsrevalidatie-afdeling of in de produktie-afdeling. Over het algemeen geeft men de voorkeur aan een combinatie. De werknemer wordt geplaatst in de arbeidsrevalidatie-afdeling. Men is daar minder produktie-gericht waardoor de overgang van inactiviteit naar arbeid minder groot wordt. Het ontbreken van directe produktie-dwang maakt het mogelijk om meer aandacht aan de individuele behoeften van de werknemer te besteden. Richt de training zich op routinematige arbeid dan zal men de werknemer overplaatsen naar de produktie-afdeling zodra hij de nodige vaardigheid heeft verworven en de arbeidshandelingen in een voldoende snel tempo kan uitvoeren.

Een nog niet voldoende getrainde werknemer stagneert de produktie, oefent een nadelige invloed op de exploitatie-uitkomsten uit en loopt voor zichzelf het gevaar van frustratie. Bij minder routinematige arbeid zal de training zich relatief langer binnen de arbeidsrevalidatie-afdeling afspelen. Wanneer bij de training de noodzaak aanwezig is om zich te bekwamen in machinale bewerking, zal de noodzakelijke training daarvoor zich niet altijd (volledig) binnen de arbeidsrevalidatie-afdeling laten voltrekken. Men wil onder die omstandigheden gebruik maken van de vrijlooptijd van de machines in de produktie-afdeling. In de praktijk blijkt dat dit bij machinale houtbewerking goed mogelijk is; in de metaalbewerkingssector is de vrijlooptijd vaak te gering om voldoende trainingsmogelijkheden te bieden.

Het voorafgaande maakt heel duidelijk dat een arbeidstraining alleen kan worden afgerond met het opdoen van ervaringen in een produktie-afdeling. Men kan alleen trainen voor arbeidsfuncties, wanneer deze arbeidsfuncties in de naaste omgeving voorhanden zijn en mogelijkheden bieden voor "praktijk-stages"!

Arbeidstraining vraagt om een intensieve werkbegeleiding. Over het algemeen geeft men aan dat op 8-12 werknemers een werkmeester beschikbaar dient te zijn. Naarmate de werknemers ernstiger gehandicapt zijn en naarmate er meer aanpassingsmoeilijkheden bestaan (b.v. bij jeugdigen zonder arbeidservaring) moet de trainingsgroep kleiner zijn.

Van de leiding van de arbeidsrevalidatie-afdeling worden grotere didactische kwaliteiten gevraagd dan voor produktiewerk. In de meeste gevallen achtte men daarom een onderwijsdiploma noodzakelijk, liefst gecombineerd met ervaring in b.v. het leerlingstelsel.

De dagindeling is overeenkomstig aan de normale werkdag. In sommige gevallen zal de training beginnen met een beperkte werktijd, die in de loop van de training tot een normale werkdag zal worden opgevoerd. Op enkele plaatsen werd naast de training aandacht besteed aan vormingsactiviteiten en sport. De grootste behoefte daartoe werd gevoeld bij de training van jongere werknemers. Ook moet in sommige gevallen aandacht worden gegeven aan het ophalen van elementaire schoolkennis. Tenslotte moet de mogelijkheid bestaan voor voortgezette fysiotherapie.

Over de duur van de training lopen de meningen uiteen. Zes tot acht weken is de termijn die het meest wordt genoemd. Afhankelijk van de aard en de ernst van de handicap en van de inhoud van de training

kan de periode echter worden verlengd. Een veel gehoorde opmerking was, dat koste wat het kost de doorstroming in de arbeidsrevalidatie-afdeling gehandhaafd dient te worden.

4.4 De invloed van de omgeving op het verloop van de arbeidstraining

Het verloop van de training valt niet los te denken van de omgeving waarin de activiteiten zich afspelen. Gedrag, ook "het trainingsgedrag" van de werknemer, is gebonden aan de situatie. In dit verband is reeds gewezen op het uitnodigende karakter dat aan de trainingstaak moet zijn verbonden. Ditzelfde geldt voor de werkomgeving. De werkomgeving wordt geschapen zowel door personen als door materiële voorzieningen die aanwezig zijn.

4.4.1 De arbeidsrevalidatie-afdeling

Men moet zich realiseren dat er van meet af aan een zekere drempel zal bestaan, die de opname in de arbeidsrevalidatie-afdeling kan bemoeilijken (48). Deze drempel wordt deels veroorzaakt door de weerstand tegen verandering die bij elk individu aanwezig is. Het verminderen van deze drempelvrees is vooral een taak van de instantie die de werknemer naar de arbeidsrevalidatie-afdeling verwijst. Maar de drempelvrees wordt ook voor een belangrijk deel bepaald door de opvattingen die bij de aspirant-werknemer over een dergelijke instelling bestaan. Men kan daarbij denken aan voorlichting, maar van nog groter belang is de reputatie die de afdeling zich zal weten te verwerven: welke voor- of nadelen levert een verblijf in de arbeidsrevalidatie-afdeling op naar de visie van de werknemer: mogelijkheid tot beter werk, hoger loon, hogere maatschappelijke status. Het gevoel "er iets aan te hebben gehad" speelt daarbij een grote rol. En daarmee komt opnieuw het belang naar voren van een actieve deelname van de werknemer in de formulering van de beslissingen die tijdens de arbeidsrevalidatie-periode worden genomen. De instelling ten opzichte van de arbeidsrevalidatie van de werknemer wordt mede bepaald door zijn maatschappelijke achtergrond. Het gezin, de kennissen en buurtgenoten, vroegere collega's, het zijn allemaal factoren die het oordeel van de werknemer beïnvloeden. De druk die door de opinie van deze personen op de werknemer wordt uitgeoefend mag niet worden onderschat. Een negatieve waardering van die zijde kan de drempelvrees zozeer doen toenemen dat de mogelijkheid tot opname in de arbeidsrevalidatie-afdeling volledig wordt geblokkeerd.

Ook tijdens de training wordt de arbeidsmotivatie voor een belangrijk deel bepaald door de waardering van de buitenwacht. Bij ernstige moeilijkheden in dit opzicht moet de mogelijkheid bestaan om een beroep te doen op een of andere vorm van sociale begeleiding (zie 4.6). Vooral voor de iets oudere werknemer is het van betekenis dat in de arbeidsrevalidatie-afdeling een echte werkatmosfeer wordt gecreëerd. Een schoolse aanpak is voor hem moeilijk te aanvaarden. Zijn arbeidsverleden maakt hem sterk praktijk-gericht.

In hoeverre een werkatmosfeer wordt gerealiseerd, is voor een belangrijk deel afhankelijk van de werkleiding. De onderwijs-achtergrond, waarvan in paragraaf 4.3.3 sprake was, vraagt dan ook om deze reden zeker aanvulling met een grondige praktijk-ervaring. Anders kan er kortsluiting ontstaan tussen werknemers en werkleiding. Ook de aankleding van de werkruimte en de overige outillage moet een bijdrage leveren aan de werkatmosfeer. Men mag ook in deze het "hemel-hel" effect niet uit het oog verliezen.

4.4.2 De collega's

De toestand van onzekerheid waarin de werknemer verkeert bij het binnentreden in de arbeidsrevalidatie-afdeling kan voor een groot deel worden opgeheven, wanneer de werknemer het gevoel heeft dat hij door zijn collega's wordt geaccepteerd. Een goede introductie bij de aanvang geeft daartoe de eerste aanzet. Verder gezamenlijke koffie- en lunchpauzes en groepsbesprekingen met de werkleiding. (62)

Een soort "mentor"systeem kan daarbij behulpzaam zijn. Een werknemer die reeds gevorderd is in zijn arbeidstraining neemt de instructie van de nieuwkomer op zich. Naast een versnelde aanpassing voor de nieuwkomer wordt de werkleiding op deze manier ontlast; de "mentor" kan bewijzen dat hij de materie inderdaad beheerst.

Bij de voorbereiding voor tewerkstelling bij de DAF-fabrieken in Born heeft men hiermee zeer gunstige ervaringen opgedaan. Overigens mag er natuurlijk sprake zijn van een zekere wedijver tussen de werknemers. Dat kan stimulerend werken op de arbeidsmotivatie. Maar enige voorzichtigheid is geboden. In de kleine trainingsgroep kunnen de verhoudingen gemakkelijk worden verstoord. Soms kan het vaak toch al niet te sterke gevoel van zelfvertrouwen bij de werknemer nog verder worden aangetast. Door rivaliteit kunnen gevoelens van minderwaardigheid worden benadrukt.

In de "Industrial Rehabilitation Units" heeft men zeer gunstige ervaringen opgedaan met trainingsgroepen die waren samengesteld uit werknemers met zeer verschillende handicaps (14). Personen met zeer uiteenlopende handicaps zochten elkaar op, vonden de steun bij elkaar en de indruk werd gewekt dat hun verschillende mogelijkheden elkaar aanvullen.

4.5 De trainingsbegeleiding

4.5.1 Begeleiding van de werkzaamheden

De begeleiding van de werkzaamheden is gericht op de arbeidsaspecten van de training, dus op de meer "technische" kanten van de trainingsactiviteit.

A) Trainingsadviezen. Wanneer de werknemer tijdens het uitvoeren van een opdracht op problemen stuit, dan worden deze opgelost in het directe contact tussen werknemer en werkleiding.

Tijdens de training kunnen zich momenten voordoen waarop meer ingrijpende beslissingen moeten worden genomen. Op die momenten is een intensievere begeleiding noodzakelijk. Deze beslissingen kunnen zich o.a. voordoen:

- wanneer de vraag opduikt of de werknemer de training met vrucht kan volgen. Ondanks een zorgvuldige evaluatie kan het zich voordoen dat de werknemer niet in staat is om de opdrachten te vervullen. Men moet dan overwegen om de training af te breken;
- in bepaalde gevallen kan tijdens de training duidelijk worden dat de werknemer beter kan "switchen" naar arbeid van andere aard;
- tijdens de training kunnen momenten voorkomen waarop een keuze moet worden gemaakt t.a.v. meer specifieke gerichtheid van de training. Bijvoorbeeld kan na een algemene training in houtbewerking de keuze bestaan tussen machinale en handbewerking.

In al deze gevallen zal het team dat het trainingsadvies heeft uitgebracht zich opnieuw beraden. In overleg met de werknemer wordt een beslissing genomen.

B) Aanpassing van de werkplek. In verschillende gevallen zullen aanpassingen van de werkplek noodzakelijk zijn. Soms is een kleine verandering voldoende om een bepaald type arbeid voor een werknemer uitvoerbaar te maken. De aard van de veranderingen zullen een punt

van overleg tussen werkleiding, bedrijfsarts, en arbeidskundige vormen. Er bestaat over dit onderwerp vrij veel literatuur (zie b.v. 63). Verder kunnen adviezen worden ingewonnen bij de Stichting V.L.G. (Stichting technische voorlichting ten behoeve van lichamelijk gehandicapten).

Een belangrijke sector in deze aanpassingen vormt de groep voorzieningen, bedoeld om de bereikbaarheid van de werkplek te vergroten. Daaronder valt zowel het vervoer van en naar het bedrijf (of arbeidsrevalidatie-afdeling), als van de bedrijfspoorst naar de werkplaats zelf. Verder de mogelijkheid om de cantine te bezoeken en niet te vergeten de doelmatigheid van de toiletten. De bereikbaarheid kan worden gerealiseerd door de keuze van de juiste voermiddelen of anders door het verwijderen van barrières (drempels, stoepen, te nauwe deuren, e.d.).

Bij het treffen van voorzieningen zullen ook rendementsoverwegingen een rol spelen en wel in twee opzichten:

- staan de investeringen in moeite en in geld enigszins in verhouding tot de extra mogelijkheden die door de voorzieningen worden geschapen;
- zijn de investeringen niet dusdanig dat de werknemer daardoor te veel aan deze aangepaste werkplek wordt gebonden en zijn flexibiliteit nog verder afneemt.

Indien de noodzakelijke aanpassingen van grote omvang zijn, is het nuttig om zich vooraf af te vragen of in dit geval niet beter naar een ander type werk kan worden gezocht.

4.5.2 Medische begeleiding

Het medisch onderzoek bij aankomst zal in de meeste gevallen slechts een globaal karakter dragen. Men wil waken voor doublures, want in de meeste gevallen zullen reeds medische gegevens beschikbaar zijn. Er werd wel behoefte gevoeld aan een kort gesprek, waardoor de medicus zich een indruk van de nieuwkomer kan vormen. Tevens wordt op deze wijze het contact gelegd waarop de verdere medische begeleiding kan steunen.

Het eerste advies van de bedrijfsarts zal daarom slechts een aantal grote lijnen aangeven:

- een globale aanduiding van de toegestane arbeidsbelasting;
- zittende, staande of lopende arbeid, of een combinatie daarvan;
- enige aanwijzingen over de werkomgeving (b.v. stof, risico's bij het omgaan met machines e.d.).

De bedrijfsarts heeft zich te realiseren dat de werkleiding, die zich direct met de activiteiten van de werknemer bezighoudt, over voldoende medische informatie moet kunnen beschikken. Het is een veel gehoorde klacht dat de werkleiding in dit opzicht te veel op eigen kompas moet varen. De bedrijfsarts zal bereid en beschikbaar moeten zijn om op vragen van deze zijde te antwoorden.

De nadruk van de medische bijdrage in het arbeidsrevalidatie-proces zal op de begeleiding komen te liggen. Op grond van eigen observaties, klachten van de werknemer of op aanwijzing van de werkleiding kan de bedrijfsarts maatregelen nemen om het verloop van de training en de omstandigheden waaronder wordt getraind meer in overeenstemming te brengen met de eisen die de aandoening stelt. Dit bijsturen is alleen mogelijk wanneer er voldoende variatie in de werkzaamheden voorhanden is: naar de wijze van uitvoeren van de arbeidshandelingen, in de arbeidsbelasting en in het klimaat. Een belangrijk element wordt gevormd door de eerder genoemde aanpassingen aan de werkplek.

De meningen liepen uiteen over de vraag of het wenselijk is om tijdens de arbeidsrevalidatie-periode nog verder aandacht te besteden aan het medische revalidatie-aspect. De meerderheid was van mening dat fysieke therapie of arbeidstherapie niet thuishoren in het kader van de arbeidsrevalidatie. Deze therapie-vormen komen het meest in aanmerking bij ongevalspatiënten en men verwacht dat deze categorie niet erg sterk vertegenwoordigd zal zijn. Overigens vond men het wel van belang dat op een of andere wijze van fysieke therapie, b.v. als onderhoudsdosis gebruik kan worden gemaakt. Men treft in verschillende werkplaatsen, of soms speciaal bij arbeidsrevalidatie-afdelingen, oefenruimte voor een fysiotherapeut aan.

4.5.3 Sociale begeleiding

Naast problemen in de werksector kunnen zich ook moeilijkheden voordoen in de sociale en de privé-sector van de werknemer. Dit onderwerp wordt hier, terloops, aangeroerd omdat hierdoor storingen kunnen optreden in het vlotte verloop van de arbeidsrevalidatie. Voor zover men zich niet reeds van de medewerking van een psycholoog had verzekerd, voelde men er behoefte aan om in voorkomende gevallen een psychologisch advies te kunnen vragen. Dat advies kan dan betrekking hebben op arbeids- of beroepskeuze of in verband staan met meer persoonlijke problemen van de werknemer.

Behoeftte aan psychiatrische begeleiding werd vooral daar gevoeld, waar naast lichamelijk gehandicapten, ook andere categorieën van werknemers aan de training deelnemen.

Assistentie op het terrein van maatschappelijk werk werd in de meeste gevallen als onontbeerlijk aangemerkt. Zowel bij het vooronderzoek, tijdens het verblijf in de arbeidsrevalidatie-afdeling, als voor het vervolgonderzoek na de plaatsing is een maatschappelijk werker of werkster van groot belang.

De zorg rondom de werknemer, direct, is één kant van de zaak. De andere kant bestaat uit de adviezen die aan de werkleiding kunnen worden uitgebracht. In de praktijk voelt men grote behoefte aan aanwijzingen over de benadering van de trainingsgroep of van de individuele werknemer.

De maatschappelijk werker, eventueel samen met de psycholoog, die aan de arbeidsrevalidatie-afdeling is verbonden, zal naast de bemoeienis met de werknemer zelf, ook contact onderhouden met andere functionarissen uit het maatschappelijk veld in de betreffende regio.

4.6 Eindadvies en plaatsing

De procedure voor het opstellen van het eindadvies komt in grote lijnen overeen met de werkwijze bij de afsluiting van de evaluatiefase. Het zijn weer dezelfde alternatieven die moeten worden afgetast; opnieuw is de werknemer de centrale figuur bij het formuleren van het plaatsingsadvies. Om onnodige herhaling te voorkomen wordt daarom naar de betreffende paragraaf (3.5) verwezen.

Enkele aanvullende opmerkingen zijn nog van belang. In bijzondere gevallen kan tot een voortzetting van de training worden besloten. Dat is wellicht het geval bij ernstiger aandoeningen b.v. bij spastische verlammingen van ingrijpende aard en bij hart- en longaandoeningen. Ook kan in een aantal gevallen het moment van definitieve plaatsing worden uitgesteld. Hierbij wordt meer speciaal gedacht aan een werknemer die in aanmerking komt voor plaatsing in het vrije bedrijf, terwijl niet direct een geschikte functie voorhanden is. In de tussenliggende periode kan de werknemer de meest passende arbeid in sociaal-werkvoorzieningsverband verrichten. Het kan zijn dat met een meer formele aanpak van de arbeidsrevalidatie van deze mogelijkheid een ruimer gebruik zal worden gemaakt. Overigens komt hierbij nogmaals naar voren, hoe belangrijk het is om de bereikbare werkgelegenheid vanaf de aanvang van de training zorgvuldig in het

revalidatieplan te verwerken. Ook het adagium van de sociale werkvoorziening: "Breng het (meest geschikte) werk naar de man" kent uiteraard grenzen!

Plaatsing betekent voor de werknemer een nieuwe overgang. De onzekerheid die een overgangssituatie met zich meebrengt, roept begrijpelijkerwijs een zekere weerstand op. Hoe beter de arbeidsrevalidatie is afgestemd op het arbeidsmilieu, hoe minder de plaatsing als een ingrijpende overgang wordt beleefd.

Een juiste plaatsing is gericht op een functie waarvoor de werknemer over passende capaciteiten beschikt. Dat wil zeggen: geen werk dat te hoge eisen stelt, maar ook geen functie waarin de capaciteiten van de werknemer niet voldoende tot hun recht komen.

Met name dit laatste punt wordt nog wel eens vergeten. Wanneer een functie wordt bezet door iemand die meer weet of meer kan dan voor deze functie nodig is, ontstaat een situatie die onbevredigend is voor de werknemer, maar die voor de werkgever verlies van efficiëncy kan betekenen. De werknemer zal de neiging hebben om zijn taak breder op te vatten dan is bedoeld, waardoor stagnaties in het produktieverloop kunnen optreden.

Tenslotte mag nog worden benadrukt dat een plaatsing pas is afgerond wanneer een vervolgonderzoek heeft uitgewezen dat werkgever en werknemer met de plaatsing tevreden zijn. Een dergelijk vervolgonderzoek zou 3-6 maanden na plaatsing moeten geschieden. Het verslag van het vervolgonderzoek is het laatste document in het (arbeids) revalidatiedossier van de werknemer!

4.7 Aanbevelingen

- 1) Het doel van de training moet de werknemer duidelijk voor ogen staan.
- 2) Trainingsactiviteiten dienen te zijn afgestemd op de typen van werkzaamheden die in de betreffende regio voorkomen.
- 3) Een nauw contact, in een vroeg stadium, tussen toekomstige werkgever (of sociale werkvoorzieningsinstelling) en de arbeidsrevalidatie-afdeling is gewenst. De training kan dan beter worden afgestemd op een welomschreven arbeidsfunctie.
- 4) Het verdient aanbeveling om training in verschillende arbeidsfuncties in een arbeidsrevalidatie-afdeling te verenigen. Op deze wijze wordt het mogelijk om passende arbeid voor de werknemer te ontdekken.

- 17) Naast de arbeidsrevalidatie-afdeling, zal men na de evaluatie ook andere trainingsmogelijkheden zorgvuldig moeten overwegen, b.v. in administratieve arbeid, tuin of cultuur technische arbeid en ander buitenwerk, of direct via het bedrijf.
- 18) Het is zeer wenselijk dat de werkleiding van de arbeidsrevalidatie-afdeling over pedagogische ervaring beschikt.
- 19) Tijdens het verblijf in de arbeidsrevalidatie-afdeling moet worden gewaakt voor bevoogding van de werknemers. Begeleiding bij moeilijkheden op het persoonlijke of maatschappelijke vlak moet tot het noodzakelijke beperkt blijven.
- 20) Het begeleidingsteam is allereerst adviessteun van de werkleiding. De begeleiding wordt zoveel mogelijk gekanaliseerd via de betrokken werkmeester.
- 21) De arts die met de medische begeleiding belast is, behoort een gekwalificeerde bedrijfsarts te zijn. In bijzondere gevallen wordt een revalidatie-arts in consult geroepen.
- 22) De arbeidstraining zal zich niet uitsluitend richten op tempo en vaardigheden, maar ook op het aannemen van de beroepsrol b.v. via kleding, kennis van vaktermen e.d.
- 23) De mate waarin aan het behoefte-patroon van de werknemer wordt tegemoet gekomen, zal een belangrijke rol spelen in de mate waarin de arbeidsrevalidatie zal slagen. Daarbij is de maatschappelijke status van de te verwerven arbeidsfunctie van groot belang.
- 24) Bij een langdurige arbeidsonderbreking is de mogelijkheid tot het beleven van bevrediging door arbeid vervaagd. Aan het motiverend karakter van de arbeid en de arbeidsomgeving moet in deze gevallen extra aandacht worden besteed.
- 25) Er moet worden voorkomen dat de werknemer, na het beëindigen van de training in een vacuüm belandt. Er moet dan een functie beschikbaar zijn die in overeenstemming is met de inhoud en het niveau van de arbeidstraining.
Niet-honoreren van verwachtingen heeft een averechts effect op het gehele instituut van arbeidsrevalidatie.
- 26) De taak van de arbeidsrevalidatie-afdeling is niet beëindigd bij het voltooien van de training. Begeleiding na de plaatsing moet zijn verzekerd.

5 LEEFTIJD ALS METHODISCHE FACTOR; BIJZONDERE GROEPEN

Uit de literatuur en in diverse gesprekken is gebleken dat er een aantal categorieën van werknemers zijn die in verband met arbeidsrevalidatie enige extra aandacht verdienen. Dat zijn de oudere werknemers, de jongeren zonder arbeidsverleden en werknemers uit niet-industriële beroepen. Speciaal wat de oudere werknemer betreft moet worden opgemerkt dat het onderwerp niet uitputtend wordt behandeld. Er bestaat een massale hoeveelheid onderzoek en literatuur op dit terrein, die nog regelmatig toeneemt. Anderzijds is dit onderwerp van zoveel belang, dat een korte bespreking niet gemist kan worden.

5.1 De oudere werknemer

Men kan zich allereerst afvragen op welke leeftijd iemand tot de oudere werknemers gaat behoren. Meestal wordt de grens aangeduid bij een leeftijd van 45-50 jaar. Het is echter problematisch in hoeverre een dergelijke grens zonder meer valt te trekken. Het ziet er naar uit dat het probleem van "oudere werknemer" een kwestie is van de combinatie van deze werker met deze arbeidstaak.

5.1.1 Sociale factoren

Het probleem van de oudere werknemer vindt zijn oorzaak in zijn verzwakte positie op de arbeidsmarkt. Door de stijging van de gemiddelde levensverwachting tussen 1900 en heden is het aantal oudere werknemers groeiende. De snelle ontwikkeling van de technologie in het bedrijfsleven vraagt een voortdurende aanpassing van de werknemer. Door verschillende oorzaken schieten de ouderen eerder tekort in aanpassingsvermogen vergeleken bij de jongeren (64). Overigens is het grotendeels nog een open vraag in hoeverre de plaatsingsmoeilijkheden bij ouderen hun oorzaak vinden in een werkelijk onvermogen om de arbeidstaken te vervullen of in hoeverre de opvattingen van de werkgevers hierbij doorslaggevend zijn. Tenslotte kan men zich afvragen of er aan de oudere werknemer voldoende gelegenheid geboden wordt om zich aan de veranderende werkwijzen aan te passen.

De werkhervatting van de oudere werknemer wordt nog door een aantal andere factoren beïnvloed, die met de eerder genoemde samenhangen:

- allereerst het biologisch veranderingsproces, waarop nog nader zal worden ingegaan;
- verder het feit dat het gemiddelde niveau van opleiding en scholing lager is dan dat van de jongeren, in een periode waarin opleidingsniveau steeds meer nadruk krijgt. Deze factor is vooral bij verandering van werk van groot belang. Weliswaar kan scholing deels worden gecompenseerd met een ruimere praktische ervaring, maar deze compensatie zal op de laagste niveau's nauwelijks een rol spelen;
- de ouderen geven een grotere mate van immobiliteit te zien. Ze zijn meer vergroeid met een bepaalde regio en een bepaalde arbeidssituatie (67);
- hoewel men over het algemeen realistisch is in het schatten van arbeidskansen is er weinig geneigdheid om bij het zoeken naar werk zich op veranderende aanbod in te stellen. Flexibiliteit is omgekeerd evenredig met de leeftijd (65). De weerstand tegen veranderingen neemt toe. In een veranderende situatie bestaat er de neiging om zich vast te houden aan het oude (66);
- uit gesprekken met een aantal oudere gehandicapte werknemers komt naar voren, dat herinneringen aan de crisisjaren van invloed kunnen zijn op de instelling van de werker t.a.v. werkhervatting. Er valt een zeker fatalisme te ontdekken en een grotere drang naar zekerheid, zoals die door een uitkering kan worden gerealiseerd.

Van de kant van de werkgever bestaat er in vele gevallen de neiging om vooral jongere werknemers aan te trekken. Men geeft daarvoor een aantal redenen op: de oudere werknemer geeft een geringer rendement, heeft minder scholing, heeft gebrek aan flexibiliteit en initiatief. Verder een hoger ziekteverzuim en een hoger ongevalpercentage. Wanneer men afwijzend staat tegenover hertraining en omscholing is dit vaak een gevolg van de overtuiging dat oudere werknemers minder geschikt zijn voor arbeidstraining, gevoegd bij de overweging dat zij nog slechts enkele jaren aan het arbeidsleven zullen deelnemen (64, 68, 69).

Verder geeft het verkrijgen van pensioenrechten nogal eens moeilijkheden bij plaatsing. Ook bij de werknemer moet een zekere weerstand tegen training worden doorbroken. Training betekent het moeten toegeven dat de vroegere opleiding onvoldoende is; er is angst om te falen en ook de twijfel of de trainingsinspanning inderdaad tot een plaatsing zal leiden (69).

5.1.2 Biologische factoren

Naarmate men ouder wordt neemt de kans op ernstige chronische aandoeningen toe. Is het aantal ziektemeldingen voor de groep werknemers van 45 jaar en ouder iets lager dan voor de 25-44 jarigen, de gemiddelde ziekteduur is voor de oudere leeftijdscategorie bijna het dubbele (70). Deze risico-factor speelt bij plaatsing zeer zeker een rol.

Daarnaast is er het normale biologische veranderingsproces. De kalenderleeftijd is geen goede indicator voor de biologische veroudering. Er bestaan duidelijke verschillen in biologische ouderdom bij personen van dezelfde leeftijdsgroep. Ook zijn er verschillen in veroudering tussen de biologische functies (71). In dit verband moet er nogmaals op gewezen worden dat het veranderingsprobleem per persoon en per arbeidstaak moet worden gezien.

Om in het kort enkele functies te noemen zoals deze in de literatuur (72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 64, 70) worden beschouwd:

- allereerst is er de mogelijkheid tot lichamelijke inspanning die met de leeftijd duidelijk afneemt (79) *. Verder wordt arbeid onder belastende omstandigheden (hitte, kou, lawaai, e.d.) minder goed verdragen. Ook hier komt de ontwikkeling van de technologie aan de bezwaren tegemoet;
- het gezichtsvermogen neemt af. De aanpassing aan het donker wordt moeilijker. Ook is er meer moeite bij het overzien van het totale gezichtsveld;
- ook het gehoor wordt minder, vooral voor hoge frequenties en bij lage intensiteit;
- de tastzin gaat achteruit. Door vermindering van de prikkelgevoeligheid is de oudere werknemer minder geschikt voor fijn handwerk, vooral als het tempo van belang is. In de praktijk blijken werkzaamheden die veel accuratesse vereisen en waarbij kleine details van belang zijn door jongeren te worden verricht. De vastheid van hand neemt af bij toenemende leeftijd;
- de geheugenfunctie neemt af, vooral de omvang van het zgn. kortgeheugen vermindert, d.w.z. de informatie die moet worden vastgehouden om een reeks van handelingen vloeiend na elkaar te kunnen uitvoeren. De inkomende en uitgaande informatie kan niet meer zo snel worden georganiseerd;

* Maar aangezien werksituaties waarbij zware lichamelijke inspanning vereist wordt geleidelijk aan verdwijnen, vormt dit niet het grootste probleem.

- door het trage verwerken van actuele gegevens kan niet-actuele informatie storend werken. Entwisle (80) geeft hier een voorbeeld van. Het betreft mensen die, na altijd met paard en wagen te hebben gereden, nu met motorvoertuigen moesten leren omgaan. Het resultaat was dat tot een leeftijd van 40 jaar de ervaring met paard en wagen het leren autorijden vergemakkelijkt. Boven die leeftijd werkt de vroegere ervaring juist storend;
- situaties waarin regelmatig keuzen en beslissingen genomen moeten worden, ook van zeer eenvoudige aard, verlopen trager *. De bewegingen als zodanig worden niet of nauwelijks beïnvloed. Werken in een bepaald tempo legt echter een tijdslimiet voor het handelen op, die als bezwaarlijk wordt ervaren, vooral indien dat over langere tijd moet worden volgehouden.

Een factor die deze moeilijkheid nog verhoogt, is het verschijnsel dat het ouder wordende individu meer moeite heeft met het organiseren van complexe en vaak onduidelijke zintuigelijke gegevens tot zinvolle waarnemingen. In een complexe situatie verliest men het overzicht. Welke gevolgen het biologisch veranderingsproces voor de prestatie in verschillende arbeidstaken heeft, vraagt om nader onderzoek. Speciaal de voortschrijdende mechanisering en automatisering verdienen hierbij de aandacht.

5.1.3 Implicaties voor de trainingsmethodiek en de plaatsing

Hoe kunnen de bovengenoemde gevolgen van de sociale en biologische veranderingen door de veroudering worden opgevangen door speciale voorzieningen in de trainingsmethoden?

Belbin (72) geeft voor oudere werknemers de voorkeur aan wat hij noemt de "activity method". De instructie voor de arbeidstaak wordt niet mondeling of schriftelijk gegeven, maar de taak wordt zo aangeboden dat de werkopdracht zonder meer duidelijk wordt. Via het materiaal dat aan de werker wordt voorgelegd (zie bijl. III-15). De wijze waarop de taak wordt uitgevoerd wordt bijgestuurd tijdens het werk en aan de hand van problemen die door de taakvervulling naar voren komen (b.v. keuzeprobleem, fouten, e.d.). Deze problemen worden ook zonder uitstel samen met de werknemer opgelost.

* In wezen is elke overgang in het handelingspatroon een nieuwe keuze.

Daarmee wordt rekening gehouden met twee factoren, nl.:

- de moeilijkheid die de oudere werknemer ondervindt bij mondelinge instructie;
- het tegemoetkomen aan de praktische instelling van de oudere werknemer.

Bij proefnemingen met deze methode vond Belbin dat ouderen (35-59 jaar) gelijke trainingsresultaten behaalden als de jongeren (20-34 jaar). Dit in tegenstelling tot resultaten met klassieke vormen van arbeidstraining.

Verder geeft Belbin nog uitgebreide aanwijzingen over de begeleiding tijdens de "activity method".

Uit andere publikaties (72, 81, 82, 83, 84, 85) kwamen nog enkele aspecten naar voren waarbij bij de training van ouderen rekening gehouden moet worden:

- Belbin gaf al aan dat praktisch onderricht is te verkiezen boven verbale instructie. In welke vorm dan ook: de instructie moet eenvoudig zijn en overgangen b.v. van mondelinge instructie naar bewegingsactiviteit moet worden vermeden;
- de training moet zo min mogelijk appèl doen op het bewust onthouden van feiten;
- ieder nieuw aspect moet afzonderlijk de aandacht krijgen;
- nieuwe activiteiten moeten in een volgorde van gemakkelijk naar moeilijk worden aangeboden. Daarbij moeten niet te snelle tempo- en kwaliteitseisen worden gesteld. Voor de oudere werknemer loopt de progressie gemakkelijk - moeilijk voor een groot deel parallel met concreet naar abstract, of praktisch naar theoretisch;
- fouten moeten zo snel mogelijk worden gecorrigeerd;
- tijdens de training zijn een groot aantal korte rustpauzes te prefereren boven enkele onderbrekingen van langere duur;
- de informatie die wordt verstrekt moet helder en eenduidig zijn. De werknemer moet weten wat men van hem verwacht. Tegenstrijdige informatie is de bron van conflicten.

In het algemeen dient te worden opgemerkt dat over verschillen in trainbaarheid tussen ouderen en jongeren niet eenvoudig kan worden generaliseerd. Individuele capaciteiten spelen een rol. Vroegere leer-ervaringen zijn van belang; een training die aansluit op vroegere leer-ervaring heeft de beste kans op resultaat. Men kan wel stellen dat in training van korte duur de jongeren tot de beste resultaten komen. Bij langduriger training zijn de resultaten voor beide categorieën overeenkomstig.

Overigens zijn de individuele verschillen vaak groter dan de verschillen tussen leeftijdscategorieën (83, 86, 85, 71).

In hoofdstuk 3 is gewezen op het belang van een goede motivatie en tevens van een training die gericht is op de versterking van het zelfvertrouwen. Voor de oudere werknemer geldt dit nog in sterkere mate (82, 83). De stimulans tot leren, de nieuwsgierigheid en de uitdagende invloed die van leersituaties kan uitgaan zijn bij ouderen sterk afgezwakt. Er is vaak minder zelfvertrouwen en daarom is de drempel voor training hoger dan bij jongeren (72). Ook speelt het identiteitsverlies bij verandering van arbeidsfunctie bij ouderen een grotere rol.

Bij de oudere werknemer bestaat er een voorkeur voor werk dat niet direct in de produktie-lijn is opgenomen. Hij ziet op tegen de concurrentie met jongeren die juist in de produktie-sector het meest naar voren komt (87).

Hierdoor wordt de plaatsbaarheid van de oudere werknemer beperkt. Wanneer door de training en hertraining de mogelijkheden beter worden ontwikkeld, is een breder spectrum van werkzaamheden voor hen toegankelijk. Ook kan taakherstructurering ("job redesign") in dit geval uitkomst bieden. Een zorgvuldige arbeidsanalyse kan knelpunten in de arbeidshandelingen opsporen. Men kan nagaan of deze knelpunten door taakverschuiving of eenvoudige mechanisering zijn weg te nemen (72, 84). Zie ook de artikelen over "low cost automation" in recente afleveringen van het Tijdschrift voor aangepaste werkvoorziening. Daarmee komt het aspect "plaatsing" aan de orde. / kan men hierbij van twee verschillende benaderingswijzen gebruik maken (65):

- de oudere werknemer maakt gebruik van de normale voorzieningen voor arbeidsbemiddeling. Wel wordt erkend dat bij plaatsing in een aantal gevallen zich specifieke problemen kunnen voordoen. Alleen in die gevallen wordt de Bijzondere Bemiddeling ingeschakeld;
- aparte bemiddelingsvoorzieningen, omdat de oudere werknemer als categorie heel eigen problemen kent. Een aparte staf en speciale plaatsingsmaatstaven worden noodzakelijk geacht.

Het bezwaar tegen deze laatste visie is, dat de ouderen daarmee automatisch tot een bijzondere categorie worden bestempeld, hetgeen bij de benadering van het bedrijfsleven een extra moeilijkheid zou kunnen opleveren. Daarom lijkt het de meest aangewezen weg om de plaatsing van de oudere werknemer via de normale bemiddelingskanalen te laten verlopen; alleen in speciale gevallen wordt een beroep op de / In het algemeen, zonder dat er sprake is van bijzondere problemen

Bijzondere Bemiddeling gedaan. De consulent B.B. kan op zijn beurt de medisch adviseur, beroepskeuze adviseur en andere adviesinstanties inschakelen.

5.2 De jongere werknemer zonder arbeidsverleden

Onder de categorie jongere werknemers worden in dit verband verstaan de gehandicapten die:

- a) komen van mytylscholen;
- b) komen uit andere instellingen voor zorg en opleiding van gehandicapte jongeren;
- c) altijd thuis zijn geweest en geen kans op een opleiding in een mytylschool hebben gehad.

Voor deze jongeren is de overgang naar de werksituatie erg groot. Er doen zich daarbij een aantal problemen voor die weliswaar deels voor alle jeugdigen gelden, maar voor de gehandicapten veel zwaarder kunnen wegen:

- er is geen ervaring met de arbeidssfeer. In de vaak wat beschermende wijze van opvoeden is er geen realistisch beeld gegroeid van wat arbeid in zijn algemeenheid inhoudt;
- in de meeste gevallen kan de jeugdige gehandicapte niet zonder meer in het leerlingstelsel worden opgenomen. Enerzijds is er een lichamelijke barrière, anderzijds biedt de vooropleiding in veel gevallen onvoldoende aanknopingspunten;
- als gevolg van een en ander zijn vaak de aspiraties weinig reëel. Dat geldt zowel ten opzichte van de eigen capaciteiten als van de mogelijkheden die in de praktijk te realiseren zijn.

Voordat aan de arbeid kan worden gedacht is een geleidelijke confrontatie met het arbeidsleven noodzakelijk. De aspiraties worden tot meer reële proporties teruggebracht; er wordt enige ervaring opgedaan en tevens kan een zorgvuldige evaluatie van bekwaamheden en mogelijkheden plaatsvinden (88). Uit onderzoek (89, 90) is gebleken dat een handicap kinderen in een geïsoleerde positie kan brengen en dat het sociale contact moeilijkheden op kan leveren; er is sprake van een achterstand in sociale rijpheid. Het lichamelijke onvermogen kan het initiatief remmen en aaleiding geven tot passief gedrag. In veel gevallen is het zelfvertrouwen weinig ontwikkeld. Naast het vergroten van de functionele mogelijkheden spelen deze factoren een rol in de mate van zelfredzaamheid van het gehandicapte kind.

De zelfredzaamheid is ook van groot belang voor de entree in de arbeids-gemeenschap. In dagverblijven, zoals b.v. onlangs in Rotterdam van start is gegaan, kan juist op dit punt veel worden bereikt. Het recent verschenen Intagon rapport (95) geeft een schets van de huidige situa-tie en biedt een aantal aanknopingspunten. Het spreekt vanzelf dat ook bij de overgang van mytylschool of dagverblijf naar de werksfeer de consulent Bijzondere Bemiddeling en de beroepskeuze adviseur een rol van belang zullen spelen.

Om de overgang tussen school en werk te vergemakkelijken wordt in Engeland in het voorlaatste leerjaar 2 dagen per week in een werkplaats gewerkt, bij voorkeur annex aan de school. In het laatste leerjaar wordt dit opgevoerd tot 3 dagen per week. Tijdens de werkperiode wordt de leerling geobserveerd en beoordeeld, zodat bij het verlaten van de school een gefundeerde keuze voor het geschikte type van werk mogelijk is. Weliswaar heeft men daar speciaal het oog op de zwakbegaafden, maar een dergelijke benaderingswijze lijkt ook zeer geschikt voor lichamelijk gehandicapte jongeren (91). Ook in Italië (92) vindt men dat al tijdens de schooltijd de arbeid moet worden benadrukt. In alle klassen komen de leerlingen in aanraking met bepaalde werkzaamheden. Het werk vertoont een opklimmende reeks van steeds moeilijker taken die langzamerhand overgaan in werk op bestelling.

De arbeid wordt verricht in werkplaatsen, verbonden aan de school, om een geleidelijke overgang van school naar maatschappij tot stand te brengen. In Schotland (92) schakelt men een arbeidsadviseur in, kort voordat het kind de school verlaat. In Rotterdam is men dit jaar van start gegaan met een trainingscentrum voor jongeren. Men zoekt naar een werkwijze, waarbij de pupillen hun creatieve mogelijkheden kunnen ontdekken. Daarnaast wordt aandacht besteed aan het opvullen van la-cunes in de algemene en maatschappelijke vorming. Daarnaast zal echter ook de nodige aandacht besteed moeten worden aan de arbeidsgewenning. De jonge werknemer moet zich de routine van de werkdag eigen maken. Hij moet vertrouwd raken met de eisen die het werken in een bedrijf nu eenmaal stelt. En geleidelijk aan kan hij in de rol van werker en werknemer ingroeien. Men was van mening dat de beste kansen voor de jeugdige gehandicapte in hoofdarbeidssector moet worden gezocht. Daarin is voldoende spreiding van type werk voor verschillende be-gaafdheidsniveau's.

5.3 Werknemers die veranderen van arbeidsmilieu

Naast de categorieën die op grond van hun leeftijd bijzonder aandacht en bemoeienis nodig hebben is er nog een groep die afzonderlijk beschouwd moet worden. Dat zijn de werknemers die door hun handicap gedwongen zijn om hun toekomstige werk te zoeken in een geheel ander arbeidsmilieu. Immers, na het optreden van een handicap is in veel gevallen plaatsing in een industriële werksituatie aangewezen. Daarbij spelen de bereikbaarheid van de werkplek, arbeidshouding, arbeidsbelasting en klimaat een rol. Gedacht wordt hierbij met name aan werkers in de bouwvakken en agrariërs; maar ook kleine zelfstandigen en de werkers in de dienstverleningssector (Horeca, Transport). In de meeste gevallen zal het werk na het optreden van de handicap een grotere binding aan het werk en de werkplek betekenen. Vooral wat de agrariërs betreft zijn er, zowel uit de literatuur als uit de praktijk, enige gevens bekend omtrent de aanpassingsmogelijkheden die zich kunnen voordoen (93, 94).

Het beroep brengt een bepaalde levenswijze met zich mee die men als volgt kan karakteriseren:

De agrariër is gewend aan zwaar werk en is daarom lichamelijk sterker. Hij is gewend aan lange werkdagen en weinig vrije tijd. Hij werkt accuraat en zijn werk vraagt doorzettingsvermogen. De agrariër staat door zijn werk meer realistisch tegenover de eigen lichamelijke capaciteiten. Aanpassingsmoeilijkheden in de persoonlijke sfeer komen verhoudingsgewijs weinig voor. Bij de overgang naar ander werk geeft hij vaak blijk van veel interesse, hetgeen hem kan helpen in het hervinden van het zelfvertrouwen.

Bij het opstellen van het trainingsprogramma zijn er enkele punten waarmee rekening gehouden moet worden:

- men is meestal als kind al ingeschakeld in het agrarische bedrijf met als gevolg dat op de lagere school veel werd verzuimd. De basisopleiding vertoont dan ook nogal eens wat lacunes, hetgeen de resultaten van een wat technische training nadelig beïnvloedt;
- de werkzaamheden hebben wel eisen gesteld aan het doorzettingsvermogen maar niet aan het arbeidstempo. De werknemers moeten er aan wennen dat een bepaalde taak in een bepaalde tijd moet worden verricht en dat de werkdag niet naar behoefte kan worden verlengd;

- voor wat de omgeving betreft waarin wordt getraind, voor zover mogelijk, zou er zoveel mogelijk moeten worden tegemoet gekomen aan de behoefte aan ruimte en buitenlucht voor hen, die hun agrarische beroep door hun handicap niet meer kunnen uitoefenen, ook niet tot arbeid op buitenobjecten in staat zijn.

De ervaring leert dat de arbeidsprestatie niet afwijkt van vergelijkbare werknemers uit andere beroepen. Wel is er vaak een langere inwerkperiode nodig. Overigens bestaat hierover wel enig verschil van inzicht bij verschillende informanten. De klachten van agrariërs die overgaan naar arbeid in industriële arbeidssituaties betreffen voornamelijk: gebrek aan frisse lucht, lawaai, opgelegd tempo, weinig vrijheid, monotonie van het werk, ploegendienst, de wijze van opdracht geven en gemis aan zelfstandigheid en verantwoordelijkheid vergeleken bij het oude beroep.

Uit nog niet gepubliceerd onderzoek in een tweetal gemeentelijke sociale werkplaatsen blijkt dat, naar men zou kunnen verwachten, werknemers die ervaring hebben met industriële arbeid zich over het algemeen beter aanpassen aan het arbeidsmilieu van de sociale werkplaats, dan werknemers uit minder gebonden arbeidssectoren (b.v. landbouw en bouwvakken). Het beter aangepast zijn komt tot uiting zowel in de mate van arbeidsbevrediging als uit een betere sociale aanpassing. Daarbij moet echter worden aangetekend dat geen rekening is gehouden met de duur van het verblijf in de sociale werkvoorziening.

Overigens behoeft een minder goede aanpassing nog niet persé een slechte aanpassing te betekenen.

5.4 Aanbevelingen

- 1) De trainingsmogelijkheden van oudere werknemers moeten niet worden onderschat.
- 2) Bij de evaluatie en de plaatsing van oudere werknemers is, nog meer dan bij de jongeren, zorgvuldigheid geboden.
- 3) Ouderen moeten niet in een concurrentie-positie t.o.v. jongeren worden gebracht.
- 4) In de komende jaren zal meer aandacht moeten worden gegeven aan de training van jongere gehandicapten zonder arbeidsverleden.

- 5) De overgang naar de arbeidssituatie moet in de schoolperiode worden voorbereid. In gevallen waarin dat wenselijk is, voorbereiding via part-time werker.
- 6) Algemene en maatschappelijke vorming van jongeren moet de nodige aandacht krijgen. De indruk bestaat, dat lacunes in dit opzicht de plaatsingsmogelijkheden nadelig beïnvloeden.
- 7) Bij ingrijpende veranderingen van werksituatie is in veel gevallen een goede arbeidsaanpassing mogelijk, mits rekening wordt gehouden met de typische kenmerken van het vroegere beroep.

LITERATUUR

N.B. Alleen publikaties waarnaar in het rapport wordt verwezen, is in deze literatuurlijst opgenomen.

Hoofdstuk 1

- 1) GESTEL, A.T.M. VAN, B.D.BANGMA & M.SCHAAP (1967): Arbeidsevaluatie en arbeidstherapie. T. soc. gen. 45 (1967).
- 2) SCHUITMAKER, H.G. (1967): Sociale werkvoorziening onderweg. Tijdschrift voor orthopaedagogiek 6 (1967) 12.
- 3) LEFKOWITZ, J. (1967): Selfesteem of industrial workers. J. appl. psych. 5 (1967) 521-8.
- 4) KORMAN, A.K. (1967): Relevance of personal need satisfaction for overall satisfaction as a function of self-esteem. J. appl. psych. 51 (1967) 533-8.
- 5) MIRALLIE & SOURDILLE (1963): Traumatologie et réadaptation fonctionnelle des accidents du travail. Réadaptation 99 (1963) 5-10.
- 6) NORREN, D.C. VAN (1967): De revalidatie in het licht van de wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering. Tijdschrift voor sociale geneeskunde 45 (1967) 531.
- 7) Toespraak door de Minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid, de heer D. Roolvink, bij de opening van de nieuwe sociale werkplaats "De vlaswiek" in Apeldoorn op woensdag 3 april 1968.

Hoofdstuk 2

- 8) BAILY, J.B. (1958): The work trial method of vocational evaluation. J. rehab. 24 (1958) 12-4.
- 9) SHIRES, E.B. (1959): A vocational work adjustment unit. Arch. phys. med. rehab. 40 (1959) 113-7.
- 10) MANHEIMER, R.H., & M.ACKER (1958): "Back to work". Program for physically handicapped arthritics. J. chron. dis. 11 (1958) 770.
- 11) FÄLSTRÖM, C.E. (1964): A study on working capacity of persons physically disabled by neurologic disease or injury. Effect of rehabilitation. Acta neurologica Scandinavica 40 (1964), suppl. no. 6, 112 pp.
- 12) LEVENSON, B., & J.GREEN (1965): Return to work after severe disability. J. chron. dis. 18 (1965) 167-80.
- 13) Factors related to employment success. Minnesota studies in vocational rehabilitation: VII. May 1959, Bull. 27.
- 14) Ministry of Labour and National Service. Industrial rehabilitation. A handbook for the use of staff of industrial rehabilitation units. 1959.

- 15) OVERS, R.P. (1965): Vocational appraisal and disability evaluation. Arch. environm. hlth. 11 (1965) 841-5.
- 16) SAAD, Z., & Ph.D.NAGI (1964): A study in the evaluation of disability and rehabilitation potential. Concepts, methods and procedures. Amer. j. publ. hlth. 54 (1964) 1568-79.
- 17) JOSTEN, J.G.J.E. (1967): Revalidatie van hartpatiënten: een relatie-probleem. Mens en ondern. 21 (1967) 368-73.
- 18) GELLMAN, W., H.GENDEL, N.GLOSER, S.FRIEDMAN & W.HEFF (1957): Adjusting people to work. Jewish vocat. serv. mon. 1 (June 1957) sec. ed.
- 19) JOSTEN, J.G.J.E. (1967): Uitkering en het personeelsverloop in de sociale werkplaatsen. Mens en ondern. 21 (1967) 167-77.
- 20) JENNER, J.A. (1967): Enkele aspecten van algemene en verzekerings-geneeskundige problematiek in het kader van de komende uitvoering der W.A.O. Tijdschrift voor soc. geneesk. 45 (1967) 92-7; 113-7; 158-62.
- 21) KOTTELAAR, G.H. (1967): Van versnelde scholing tot gerichte scholing. Polytechnisch tijdschrift werktuigbouw 22 (1967) 17.
- 22) SNEATH, F.A. (1966): Forecasting success in the vocational training of the disabled. International society for rehabilitation of the disabled. 10th world congress 1966.
- 23) SPRENG, Dr. H.: Berufsschulung und Berufserziehung. Bern, Verlag Herbert Lang & Cie.
- 24) JOSTEN, J.G.J.E. (1967): Uitkering en arbeid in de sociale werkplaatsen. Arts en sociale verzekering 5 (1967) 82-4.
- 25) LOFQUIST, L.H., Th.F.SIESS, R.V.DAVIS, G.W.ENGLAND & D.J.WEISS (1964): Disability and work. Minnesota studies in voc. rehab.: XVII, October 1964, Bull. 40.
- 26) WING, J.K. (1964): Social and psychological aspects of rehabilitation of the disabled in the United Kingdom. Rehabilitation seminar of the international conference on social work. Athens, September 1964.
- 27) A method for evaluating and adjusting the emotionally handicapped client and older disabled worker for competitive employment. Final report. Rehabilitation Centre Alabama school of trades. Gadsden, Alabama.

Hocfdstuk 3

- 28) RINNE, H.J., & A.TAMMINEN (1966): The evaluation of psychological tests and work tests. International society for rehabilitation of the disabled. 10th world congress 1966.
- 29) RUDD, J.L., & S.M.FEINGOLD (1959): A work adjustment centre in vocational rehabilitation. Arch. phys. med. rehab. 40 (1959) 29-34.
- 30) HECKER, G.J. (1959): Therapeutic elements in work evaluation. J. rehab. 25 (1959) 21-2.
- 31) WALTER, E.C. (1959): Community workshops. J. rehab. 25 (1959) 19.
- 32) WATERSTON, J. (1965): Work assessment, work testing and job analysis. J. rehab. Asia 6/4 (1965) 5-13.

- 33) TIMM, B. (1966): Vorschlag und Methode zur Ermittlung des optimalen Einsatzes der Schwerbeschädigten. Z. ärztl. Fortbild. Jena (1966) 441-4.
- 34) THOMSON, D.A., & G.P. PAUHLE (1963): Development of an elemental motion analysis for man-work matching in vocational rehabilitation and placement. Arch. phys. med. 44 (1963) 545-8.
- 35) VELDKAMP, A.J. (1967): Arbeidsstraining voor zwakzinnigen. T. aangepaste werkvoorziening 2 (1967) 116-21.
- 36) BECKERS, L.J.P.M. (1966): De afdeling arbeidsstraining van de Prinses Wilhelminastichting te Utrecht. Zeist, 1966, 13 pp.
- 37) RUWARD, R.A. (1965): Toetsen van arbeidsgeschiktheid. T. aangepaste werkvoorziening 1 (1965) 46-9.
- 38) RUSALEM, H. (1959): Program for the older disabled worker. J. rehab. 25 (1959) 24-5; 38-40.
- 39) PÖGGELER, F. (1967): De noodzaak van bijscholing voor volwassenen. Dux 34 (1967) 385-92.
- 40) ULLMAN, A., & M.S. DAND (1965): Assessing the medical patients motivation and ability to work. Soc. casework 46 (1965) 195-202.
- 41) WILLIAMS, D.C.S. (1956): Effects of competition between groups in a training situation. Occupational psych. 30 (1956) 85-93.
- 42) JACOBS, A. (1959): Counseling for job readiness. J. rehab. 25 (1959) 19-20; 45-7.
- 43) MENCHEL, J. (1957): Prevocational evaluation. J. rehab. 23 (1957) 16-7; 33.
- 44) REE, R.C. VAN, J.M. VAN SUSANTE & G.H. TRINES (1945): Vakopleiding. Methode Eindhoven. Haarlem, Technische uitgeverij H. Stam, 1945.
- 45) VINEBERG, S.E. (1958): Concerning job-readiness. J. rehab. 24 (1958) 9-10; 23.
- 46) MILLS, H.R. (1967): Teaching and training. London, Mac Millan, 1967.
- 47) GROEN, M. (1967): De voorspelbaarheid van schoolcarrières in het voortgezet onderwijs. Groningen, Wolters, 1967.

Hoofdstuk 4

- 48) JOSTEN, J.G.J.E. (1966): Arbeidsrevalidatie psychologisch bezien. T. aangepaste werkvoorziening 1 (1966) 130-1; 172-4; 229-30.
- 49) Vakopleiding voor volwassenen. (....): Ministerie van sociale zaken en volksgezondheid - Rijksarbeidsbureau.
- 50) Classificatie van beroepen naar hun onderlinge verwantschap. (1952): Ministerie van sociale zaken en volksgezondheid. 's-Gravenhage, Staatsdrukkerij, 1952.
- 51) SEYMOUR, W.D. (1954): Experiments on the acquisition of industrial skills. Occupational psych. 28 (1954) 77-88.
- 52) CUNNINGHAM, D.J. & K.D. DUNCUN (1967): Describing non-repetitive task for training purposes. Occupational psych. 41 (1967) 203-10.
- 53) Zes jaar gerichte scholing. In- en externe bijdragen over bedrijfsopleidingen bij Philips. T.E.O. publikatie.

- 54) CARLSON, R.E., R.V.DAVIS, G.D.ENGLAND & L.H.LOFQUIST (1962): The measurement of employment satisfaction. Minnesota studies in vocational rehabilitation:XIII. May 1962, bull. 35.
- 55) FRIEDLANDER, F. (1966): Motivations to work and organizational performance. J. appl. psych. 50 (1966) 143-52.
- 56) BRYAN, J.F., & E.A.LOCKE (1967): Goal setting as a means of increasing motivation. J. appl. psych. 51 (1967) 274-7.
- 57) BROWN, J.D. (1966): An asymmetrical transfer effect in research on knowledge on performance. J. appl. psych. 50 (1966) 118-20.
- 58) HALLENBECK, Ph.N., & J.L.CAMPBELL (1966): A conceptual framework for workadjustment training. J. counseling psych. 13 (1966) 409-15.
- 59) BRONDZEL, R. (1963): Role playing as a training device in preparing multiple handicapped youth for employment. Group psychotherapy 16 (1963) 16-21.
- 60) KIDD, J.S. (1961): A comparison of one, two and three man work-units under various conditions of work load. J. appl. psych. 45 (1961) 195-200.
- 61) MARTIN, V. (1965): Accelerated vocational training for adults. Manpower and employment. Organisation for economic cooperation and development. Paris. OECD, 1965.
- 62) WALDMAN, M. (1963): Techniques for helping the workshop client. J. rehab. 29 (1963) 16; 54-7.
- 63) Arbeitshilfen für Behinderte. (1958): Handbuch des Schwerbeschädigtenvermittlers. Nürnberg, Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung, 1958.

Hoofdstuk 5

- 64) MUNNICH, J.M.A. (1966): Oudere werknemers. Nijmegen, G.I.T.P., 1966.
- 65) SOBEL, I., & R.C.WILLOCK (1966): Placement techniques. Employment of older workers 3. Paris, OECD, 1966.
- 66) MUNNICH, J.M.A. (1967): Rondom de vijftig. T. soc. geneesk. 45 (1967) 787-91.
- 67) SMITH, J.M. (1967): Age and re-employment; a regional study of external mobility. Occupational psych. 41 (1967) 239-44.
- 68) GRIEW, S. (1959): Methodological problems in industrial ageing research. Occupational psych. 33 (1959) 36-46.
- 69) Promoting the placement of older workers. Employment of older workers 4. Paris, OECD, 1967.
- 70) Factoren welke voor het ziekteverzuim van belang zijn. (1967): Rapport van de commissie onderzoek ziekteverzuim ingesteld door het Gemeenschappelijk administratie-kantoor, 1967.
- 71) Mens en onderneming 22 (1968) no 5.
- 72) BELBIN, R.M. (1965): Training methods. Employment of older workers 2. Paris, OECD, 1965.
- 73) GRIEW, S. (1964): Job redesign. Employment of older workers 1. Paris, OECD, 1964.
- 74) HULICKA, J.M., & L.D.RUST (1964): Age-related retention deficit as a function of learning. J. Am. geriatr. soc. 12 (1964) 1061-5.

- 75) KIRCHER, W.R. (1958): Age differences in short term retention of rapidly changing information. *J. exp. psych.* 55 (1958) 352-8.
- 76) GRIEW, S. (1958): Uncertainty as a determinant of performance in relation to age. *Gerontologian* 2 (1958) 284-9.
- 77) BELBIN, R.M. (1953): Difficulties of older people in industry. *Occupational psych.* 27 (1953) 177-90.
- 78) WELFORD, A.T. (1958): Ageing and the human skill. Oxford Univ. Press, 1958.
- 79) BINK, B., J. TIMMERS, & P. VAN LEEUWEN (1966): The aerobic capacity in men aged 20 to 66. *Acta physiol. pharmacol. neerl.* 14 (1966) 44-7.
- 80) ENTWISLE, D.B. (1959): Age: The effects of previous skill on training. *Occupational psych.* 33 (1959) 238-43.
- 81) JAMIESON, G.H. (1966): Age, speed and accuracy. A study in industrial retraining. *Occupational psych.* 40 (1966) 237-42.
- 82) SHOOTER, A.M.M., A.E.D. SCHONFIELD, H.F. KING, & A.T. WELFORD (1956): Some field data on the training of older people. *Occupational psych.* 30 (1956) 204-15.
- 83) BELBIN, E. (1958): Methods of training older workers. *Ergonomics* 1 (1958) 207-21.
- 84) MOORE, B.M. (1965): Age and error in a role learning task. *Ergonomics* (1965) 305-14.
- 85) Job redesign and occupational training for older workers. International management seminar London 1964. Final report. Paris, OECD, 1965.
- 86) Industrial retraining programs for technological change. A study of the performance of older workers. U.S. department of labor. Bureau of labor statistics. Bull. no 1368, 1963.
- 87) BELBIN, R.M. (1955): Older people and heavy work. *British j. industr. med.* 12 (1955) 309-19.
- 88) The handicapped school-leaver. Report of a working party. British council rehab. disabled. London, Tavistock house.
- 89) SCHOGGEN, Ph.: Environmental forces in the everyday lives of children with physical disabilities. *Vocat. rehab. administr. proj. nr. 714*. Department of health, education and welfare, Washington DC.
- 90) CHIGIER, E. (1966): Group work with paralyzed adolescents in a school for the handicapped in Israel. Wiesbaden, ISRSD, 1966. 10th world congress.
- 91) JOSTEN, J.G.J.E. (1967): Arbeidsvoorzieningen voor gehandicapten in Engeland. *T. reval.* 13 (1967) 353-64.
- 92) Van gunst tot recht. (1965): De zorg voor de gehandicapten in Europa. Groningen, Wolters, 1965.
- 93) KRIER, H. (1961): Rural manpower and industrial development. Paris, OEEC, 1961.
- 94) BEYER, G. (1965): National rural manpower: adjustment to industry. Paris, OECD, 1965.
- 95) MOENS, L.F., & J.P. MUL (1967): Een onderzoek naar 686 ex-leerlingen van de scholen voor lichamelijk gebrekkige kinderen en naar enkele aspecten van deze scholen. Amsterdam, Intagon, 1967.

LIJST VAN GERAADPLEEGDE INSTELLINGEN, INSTANTIES EN BEDRIJVEN

Heerlen, Sociale-werkvoorzieningsschap Zuidoostelijk Limburg.
Venlo, Stichting tot exploitatie van werkplaatsen.
Eindhoven, Gemeentelijke sociale werkplaats.
Helmond, "Helso"-bedrijven.
Middelburg, Stichting "werkplaatsen Walcheren".
Zierikzee, Centrale werkplaats "Schouwen-Duiveland".
Tiel, "De schutskooi".
Arnhem, Stichting "werkplaats presikhaaf".
Amersfoort, Stichting C.A.W.A.
Almelo, Stichting "de werkplaats"; bouwobjecten.
Hoogeveen, Centrale werkplaats.
Assen, bouwobjecten.
Ter Apel, Werkgemeenschap "Westerwolde".
Groningen, Gemeentelijke dienst voor sociale werkvoorziening.
Beetsterzwaag, De Opsterlandse werkgemeenschap "de schakel".
Heerenveen, Werkgemeenschap "de haven".
Holwerd, Stichting "de drie gemeenten"; tuinbedrijf
Heiloo
Amsterdam, A.G.W.O.
Den Haag, Gemeentelijke dienst voor arbeidsvoorzieningen.
Rijswijk, Gemeentelijke sociale werkplaatsen.
Rotterdam, Stichting "A.V.O.-werkplaatsen".
Rotterdam, Deeltakenindustrie "de luchthaven".
Dordrecht, Dienst sociale werkvoorziening.
Heerlen, Stichting fonds voor sociale instellingen van de Staatsmijnen.
Born, Daf.
Eindhoven, Philips.
Utrecht, Nederlandse Spoorwegen.
Den Haag, P.T.T.
Amsterdam, Revalidatie-centrum "muiderpoort".
Den Haag, Nederlandse centrale vereniging ter bevordering van revalidatie.
Amsterdam, Gemeenschappelijke medische dienst, arbeidskundige sector.
Den Haag, Federatie van werkplaatsen in Zuid-Holland.
Wassenaar, Raadgevend bureau voor interne bedrijfsorganisatie H. van der Sluis.

Werkgroep van artsen beschuttende werkplaatsen.

Den Haag, Ministerie van sociale zaken en volksgezondheid.

- Directie complementaire sociale voorzieningen: afdeling sociale werkvoorziening voor handarbeiders; rijksconsulenten voor C.S.V.
- Directie voor specialistisch arbeidsvoorzieningsbeleid: consulent-schap voor arbeidsvoorziening van gehandicapten; afdeling beroepen-studie en beroepen-voorlichting. Centrum voor vakopleiding volwas-senen te Leiden.

Verder is contact opgenomen met:

Den Haag, Stichting technische voorlichting ten behoeve van lichame-lijk gehandicapten.

Londen, Ministry of labour, training department.

Washington D.C., Department of health, education and welfare; social and rehabilitation service.

Columbus - Ohio, E.R.I.C. - clearinghouse, the center for vocational and technical education. The Ohio state university.

Velsen, Koninklijke Nederlandse hoogovens en staalfabrieken.

Zaandam, Bruynzeel.

MEDISCHE GEGEVENS

De bijlagen III-1, 2 en 3 zijn voorbeelden van de wijze waarop medische gegevens kunnen worden weergegeven. Wanneer men de lijsten onderling vergelijkt, komen duidelijke accentverschillen naar voren. In het ene geval wordt de bewegingsbeperking benadrukt (Zeeland), in het andere geval de geschiktheid voor verschillende soorten arbeid (Dordrecht).

In de formulieren van het G.A.B. en van de Helso-bedrijven wordt een tussenoplossing gezocht.

DORDRECHT, DIENST SOCIALE WERKVOORZIENING

1 : bij voorkeur 2 : toegestaan 3 : liever niet 4 : niet toegestaan																					
	staan	lopen	zitten	met pedalen	met zware arbeid	met zware arbeid	met zware arbeid	met zware arbeid	met zware arbeid	met zware arbeid	met zware arbeid	met zware arbeid	met zware arbeid	met zware arbeid	met zware arbeid	met zware arbeid	met zware arbeid	met zware arbeid	met zware arbeid	met zware arbeid	met zware arbeid
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1				R	L	R	L														
2																					
3																					
4																					

HELMOND, "HELSO"-BEDRIJVEN

Bijlage III-1b

HELMO-BEDRIJVEN		TEST-TRAINING en ARBEIDSREVALIDATIE	
Naam : Adres : Woonplaats : Geb.datum : In dienst : Opleiding : Arbeidsverleden : Beroep : Voorn. handicap(s) : Afdeling : Loon : Karakter : Bijzonderh. :		Codering Planbord 1 Fijn-optisch 2 Re-arm 3 Re-hand 4 Li-arm 5 Li-hand 6 Re-been 7 Li-been 8 Tellen 9 Staan 10 Lopen 11 Zitten 12 Bij machines 13 Tellen 14 Lezen 15 Schrijven 16 Tempo 17 Mentale werkh. 18 Herhaalarbeid 19 Wisselend werk 20 Niveau werkzaamh. 21 22	

MIDDELBURG, STICHTING "WERKPLAATSEN WALCHEREN"

Naam: _____
Woonplaats: _____
Geb.datum: _____

+ = goed
± = matig
- = slecht
o = slecht en niet te verbeteren

Datum proef: _____
Totale tijdsduur: _____

Opqave handelingen (zittend)	L	R	Opmerkingen
<u>Handen</u>			
1. Handen op de bovenbenen leggen, nu vuist maken en de vingers strekken.			
2. Handen op de bovenbenen, nu vingers spreiden en sluiten.			
3. De duim naar de pink brengen en terug; idem duim naar andere vingers.			
<u>Pols</u>			
4. Met de L.hand de R.onderarm vastpakken en de hand van L. naar R. bewegen met gestrekte vingers. Idem met R.hand L.onderarm.			
5. Idem, nu de hand omhoog en naar beneden bewegen, elleboog goed in de zijde gedrukt houden. Idem met R.hand en de L. onderarm vastpakken.			
6. Idem, nu met de R.hand een kring draaien, zo groot mogelijk. Idem nu met L.hand.			
<u>Elleboog</u>			
7. Handen naar de schouders brengen en dan de armen recht naar voren strekken.			
8. Elleboog in de zij, handpalmen omhoog en omlaag draaien.			
<u>Schouder</u>			
9. Armen naar voren omhoog brengen, langs de oren uittrekken, dan zijwaarts naar beneden brengen.			
10. Handen samen vouwen, met gestrekte armen omhoog, de handen in de nek leggen, nu de ellebogen naar elkaar toe en weer naar achteren bewegen.			
11. Handen gevouwen in de nek, hoofd op, handen van L. naar R. en omgekeerd trekken.			
12. R.arm voor de borst naar L., nu arm zijwaarts naar R. omhoog en de hand in de nek leggen, daarna zijwaarts naar beneden. Idem met de andere arm.			
13. Armen laten hangen, de schouders van voor naar achter een kring laten maken.			
<u>Romp</u>			
14. Handen op de schouder toppen, ellebogen naar buiten, nu romp L. zijwaarts buigen en naar R. zijwaarts buigen.			
15. Handen op schouder toppen, ellebogen naar buiten, romp naar L. en naar R. draaien.			
16. Vooroverbuigen met hoofd naar de knieën toe.			
<u>Hals</u>			
17. Rechttop zittend, hoofd diep voorover en achterover buigen.			
18. De kin naar de L.schouder en naar de R.schouder draaien.			
19. Kin recht naar voren, nu L.oor een L.schouder brengen, dan R.oor naar R.schouder.			
<u>Heupen</u>			
20. Benen iets uit elkaar, nu de voeten (met gestrekte knieën) naar buiten en binnen draaien.			
21. Knieën iets optrekken, knieën spreiden en sluiten.			
22. Met gestrekte knieën L.been zijwaarts brengen en weer terug, nu R.been zijwaarts en weer terug.			
<u>Knieën</u>			
23. R.knie buigen, hiel over de grond schuiven en weer uitstrekken. Idem voor L.knie.			
24. R.knie buigen, onderbeen omhoog strekken en weer neerleggen. Idem voor L.knie.			
<u>Voeten</u>			
25. Hielen op de grond, tenen naar de neus brengen en weer waggdrukken.			
26. Voeten iets uit elkaar, nu kringen draaien met de voeten, L - en R om.			

FORMULIER GEWESTELIJK ARBEIDSBUREAU

Advies t.a.v. lichamelijke verrichtingen en arbeidsonstandigheden :

Overleg noodzakelijk
1. zo spoedig mogelijk
2. na B.K.A.
3. in verband met evt.
revisie (datum) :

Lichamelijke verrichtingen	Beperkt	Arbeidsomstandigheden	Beperkt
1 Zitten		31 Buiten	
2 Staan		32 Binnen	
3 Hurken		33 Niet-passende ventilatie	
4 Knielen / Kruipen		34 Stof/prikkelende gassen / dampen	
5 Lopen		35 Stank	
6 Trappen lopen		36 Koud	
7 Klimmen		37 Heet	
8 Buigen		38 Plotselinge temp. wisselingen	
9 Trappen		39 Vochtig	
10 Zwaaien		40 Droog	
11 Reiken		41 Nat	
12 Boven het hoofd werken		42 Vuil	
13 Hanteren		43 Hygienisch	
14 Met de vingers werken		44 Trillingen	
15 Met beide handen werken		45 Lawaai	
16 Heffen		46 Nauwe ruimten	
17 Duwen / Trekken		47 Hoge plaatsen	
19 Dragen		48 Moeilijk terrein	
19 Voelen		49 Ongevalsrisico door eigen handelingen	
20 Ruiken / Proeven		50 Ongevalsrisico door handelingen van anderen	
21 Zien		51 Oogletsels	
22 Kleuren zien		52 Giftige omstandigheden	
23 Horen		53 Stralingsrisico	
24 Spreken		54 Abnormale werktijden	
25 Belastingsspielen		55 Alleen werken	
26 Tempo		56 Werken met anderen	
		57 Werken tussen anderen	

Algemene opmerkingen :

Verwijzing naar sociale werkvoorziening is op medische gronden ongewenst/niet nodig/gewenst.

Toelichting :

Diagnose en letsel code :

Voornaamste aandoening :

Bijkomende aandoeningen :

Plaats :

Datum :

Stempel en handtekening
medisch adviseur

Stempel en handtekening
toegevoegd arts

De lichamelijke vermogens van betrokkene aan te duiden als volgt :
De „BEPERKT“-kolom niet invullen wanneer het vermogen aanwezig is, van een nul voorzien, wanneer het vermogen ontbreekt, en van een V voorzien, wanneer het vermogen van betrokkene beperkt is.
Aard en graad van de beperking zijn in de beschrijving nader toegelicht.

TESTS IN OVERALL

De bijlagen III-4 t/m 10 geven voorbeelden van taken die in zekere zin als "tests in overall" worden gehanteerd.

In III-4 de voorselectie van de ARA - Arnhem en het testprogramma van Dordrecht.

De voorselectie moet een eerste indruk geven van de mogelijkheden van de werknemer; hierop wordt voortgebouwd in de testfase. In Dordrecht vloeien deze beide stappen in elkaar over. De groepsaanduiding verwijst naar de moeilijkheidsgraad van handelingen die voor het werkstuk worden vereist. Een opdracht wordt in ware grootte weergegeven. In III-5 wordt een voorbeeld gegeven van een enkelvoudige, niet-produktieve arbeidshandeling die als testonderdeel wordt gebruikt. De handeling wordt meerdere malen herhaald, waardoor een meer betrouwbare beoordeling mogelijk is. In dit geval wordt het duidelijk hoezeer het testen en het trainen met elkaar verbonden kan zijn.

De bijlage III-7 geeft een idee van een testtaak met een behoorlijke moeilijkheidsgraad, waarbij verschillende deelactiviteiten in één werkstuk worden verenigd.

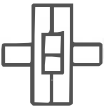
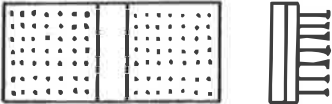
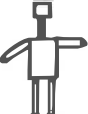
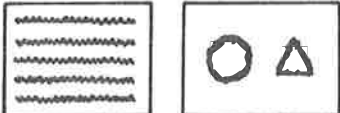
Vervolgens geven de bijlagen III-8, 9 en 10 meer gedetailleerde informatie van de wijze waarop de testtaken worden gehanteerd.

ARNHEM, STICHTING "WERKPLAATS PRESIKHAAF"

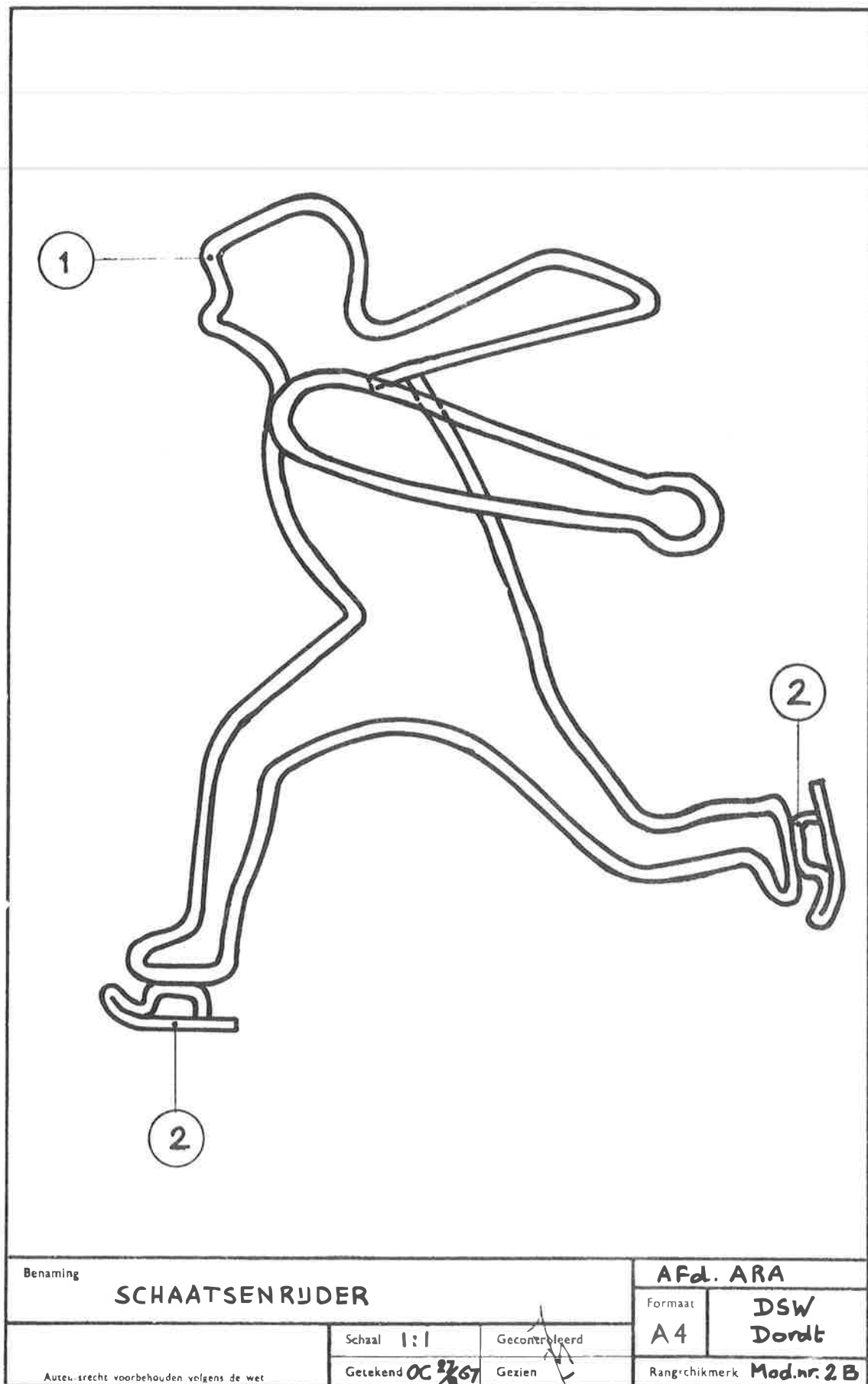
Voorselectie

1. Opstel	
2. Trapje	papier
3. Masker	papier
4. Dambord	papier
5. Trapje hout	hout
6. Kapstokje	hout
7. Laarzenplank	hout
8. Knippen	metaal
9. Solderen	metaal
10. Hoekversterking	metaal
11. Naaimachine beheersen	
12. Rekenen	
13. Nederlandse taal	

DORDRECHT, DIENST SOCIALE WERKVOORZIENING

Afd. Arbeidsrevalidatie		T E S T K A A R T					Datum: 4-10-'67
Bew. groep:							Bladno.: 1
Benaming: Verzamelblad.							Aant. bl.:
Nr.	Werkstuk nr.	Groep 1	Groep 2	Groep 3	Groep 4	Groep 5	
1.		☐	☐	☐			
2.		☐	☐	☐	☐		
3.		☐	☐	☐	☐		
4.		☐	☐	☐			
5.		☐	☐	☐	☐		☐
6.		☐	☐	☐	☐		
7.			☐	☐	☐	☐	
8.		☐	☐	☐	☐		
9.			☐	☐	☐	☐	☐
10.			☐	☐	☐		

DORDRECHT, DIENST SOCIALE WERKVOORZIENING



DORDRECHT, DIENST SOCIALE WERKVOORZIENING

ARBEIDSREVALIDATIE

=====

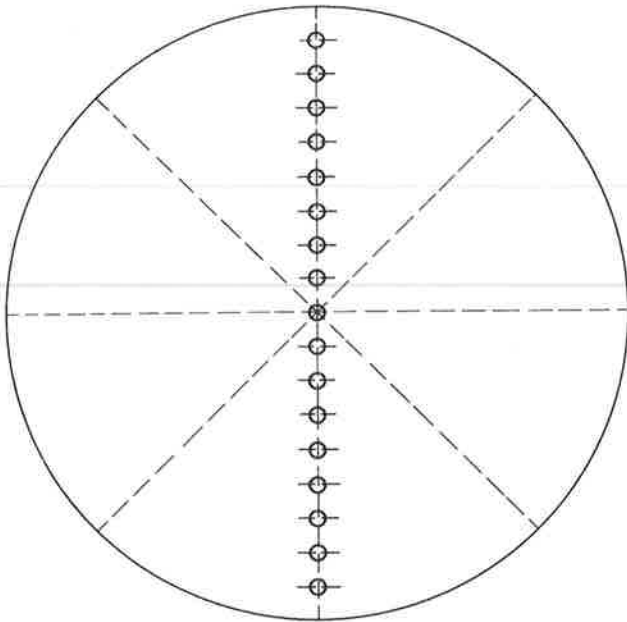
Vaardigheid-graduatiegroepen

Groep I	-	<u>Definitie</u>	-	<u>zeer eenvoudig</u>	Maximaal <u>20</u> punten
Handelingen van enkelvoudige aard - steeds met één hand tegelijk zonder denken en contrôle.					
B.v. (maximaal te behalen 20 punten - hanteren met puntenaftrek)					
Groep II	-	<u>Definitie</u>	-	<u>eenvoudig</u>	Maximaal <u>40</u> punten
Handelingen enkelvoudig - een beweging tegelijk - met grove contrôle - zoals tasten en visuele schatting - maximaal twee handelingen na elkaar.					
Groep III	-	<u>Definitie</u>	-	<u>normaal</u>	Maximaal <u>60</u> punten
Handelingen gecombineert - simpele bewegingen tegelijk van beide handen of voet en hand. Richten - aftasten en kijken.					
Groep IV	-	<u>Definitie</u>	-	<u>moeilijk</u>	Maximaal <u>80</u> punten
Handelingen meervoudig - bewegingen inspannend - gericht op begroend gecombineerd met denken of nauwkeurig aftasten - enkele handelingen tegelijk + contrôle - meerdere delen met nauwkeurige bewegingen tegelijk - beide handen of voetbeweging.					
Groep V	-	<u>Definitie</u>	-	<u>zeer moeilijk</u>	Maximaal <u>100</u> punten
Handelingen meervoudig - bewegingen nauwkeurig en inspannend met visuele contrôle tijdens handelingen - denken - meerdere delen en corrigerend handelen.					

Bovenstaande heeft betrekking op de handvaardigheid en snelheid van bewegingen die uitgevoerd moeten worden om de diverse handelingen te verrichten en moet dus gerangschikt worden onder

A kwantiteit - aantal en K kwaliteit

AMERSFOORT, STICHTING C.A.W.A.

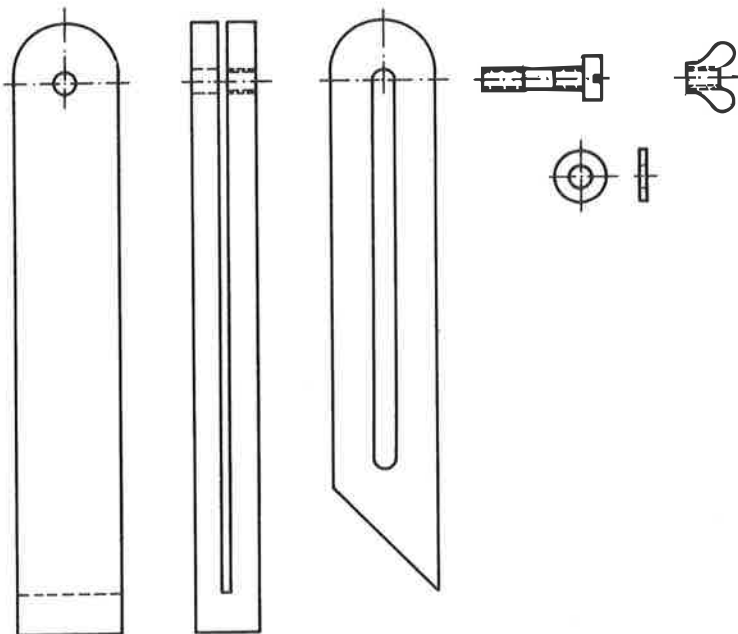


Boor oefening

- verdeling in cirkelsegmenten
- boren langs uitgezette lijnen

AMERSFOORT, STICHTING C.A.W.A.

Bijlage III-7

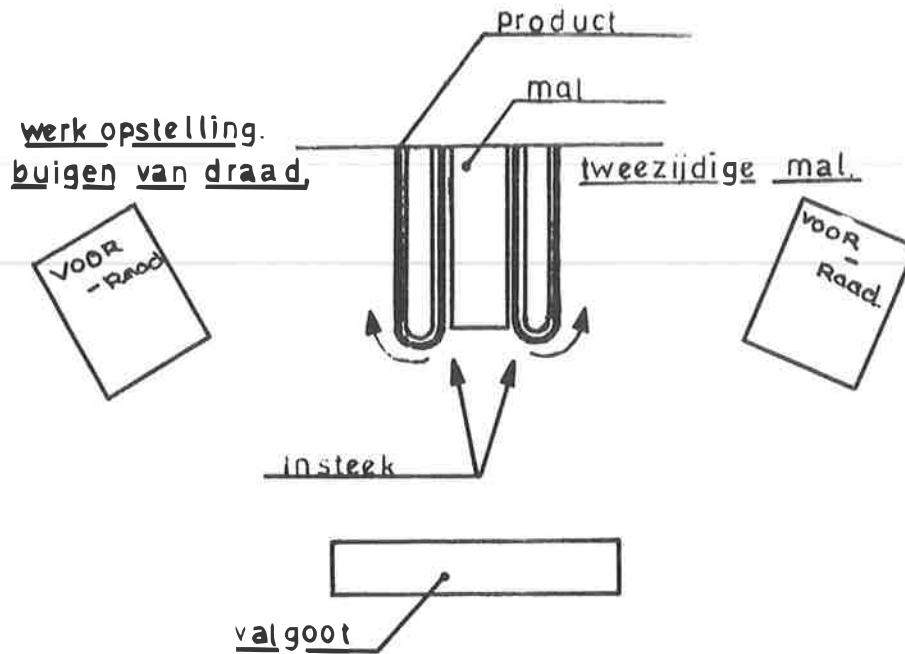


Verstekhaak

Na een reeks oefeningen in elementaire handelingen, worden in dit werkstuk de handelingen gecombineerd.

- moeilijker door samengesteldheid
- grotere eisen aan nauwkeurigheid omdat verschillende delen in elkaar moeten passen

HEERLEN, SOCIALE-WERKVOORZIENINGSSCHAP ZUIDOOSTELIJK LIMBURG



Bewegingsanalyse						
Linkerhand	code l. h.	t. u. l. h.	tot. t. u.	t. u. r. h.	code r. h.	rechterhand
Hand naar voorraad	A30D	65	65	65	A30D	Als l. h.
Staafje grijpen	C-gr	48	48	48	C-gr	als l. h.
Staafje naar mal	A30SD	86	86	86	A30SD	als l. h.
Staafje voorrichten	2F2, 5	32	32	32	2F2, 5	staafje voorr.
Staafje in mal tegen aanslag	A	83	83	83	A	als l. h.
Staafje buigen	A30DW	85	85	85	A30DW	als l. h.
gebogen staafje demonteren	A2½W	26	26	26	A2½W	als l. h.
Staafje naar val-goot	A 15	32	32	32	A 15	als l. h.
Staafje loslaten	F2½	16	16	16	F2½	als l. h.
Totaal			504			3,03 sec. excl. rust en p. v.

Indeling naar moeilijkheidsgraad				
Aspekten	gradatie			
	A	B	C	D
1		x		
2			x	
3		x		
4			x	
5		x		
6		x		
7		x		
8	x			

HEERLEN, SOCIALE-WERKVOORZIENINGSSCHAP ZUIDOOSTELIJK LIMBURG

Basisbewegingen, ingedeeld naar moeilijkheidsgraad.

- 1) Transport. (Het verplaatsen van een lichaamsdeel, al dan niet geladen met een voorwerp.)

De mate van beheersing van de beweging is hierbij grotendeels bepalend voor de moeilijkheidsgraad.

- a) vrije beweging (geen of praktisch geen beheersing);
- b) doelgerichte beweging;
- c) doelgerichte en gestuurde beweging;
- d) doelgerichte en gestuurde beweging met weerstand, gewicht of voorzichtigheid.

- 2) Grijpen.

- a) de enkelvoudige greep voor vrijliggende voorwerpen;
- b) de meervoudige greep voor vrijliggende voorwerpen;
- c) de gecompliceerde greep;
- d) de speciale greep.

- 3) Voorrichten.

- a) enkele vingerbewegingen, gemakkelijke vorm, grote voorrichtkans;
- b) meervoudige vingerbewegingen, moeilijke vorm, grote voorrichtkans;
- c) meervoudige vingerbewegingen, moeilijke vorm, voorrichtkans 50%;
- d) meervoudige vingerbewegingen, moeilijke vorm, voorrichtkans 25%.

- 4) Montage.

- a) mechanische montage met ruime passing;
- b) oppervlakte montage met ruime passing;
- c) mechanische montage met nauwe passing;
- d) oppervlakte montage met nauwe passing.

- 5) Gebruiken.

Dit standaardelement omvat machinetijden, procestijden etc.

In de meeste gevallen moeten we de moeilijkheidsgraad bepalen op basis van de technische omstandigheden. Als richtlijn wordt onderstaande indeling gegeven:

- a) vasthouden en/of drukken; statisch geen oplettendheid vereist;
- b) vasthouden en/of drukken; enigszins dynamisch en enige oplettendheid vereist;
- c) vasthouden en/of drukken; dynamisch en oplettendheid vereist;
- d) vasthouden en/of drukken; dynamisch en intensieve oplettendheid vereist.

6) Demonteren.

- a) demontage zonder weerstandsvorming;
- b) demontage met weerstandsvorming 0 t/m 0.9 kg;
- c) demontage met weerstandsvorming 1 t/m 2.9 kg;
- d) demontage met weerstandsvorming 3 kg.

7) Loslaten.

- a) contact loslaten;
- b) loslaten na knijpgreep;
- c) loslaten na opvattingsgreep;
- d) loslaten na speciale greep.

8) Zien en denken.

- a) de strakke voorgeschreven methode bepaalt het werk, zoals dit als het ware blindelings uitgevoerd kan worden;
- b) alhoewel volgens een strakke voorgeschreven methode moet worden gewerkt, is toch enige aandacht nodig (één keuze mogelijkheid);
- c) enigszins gebonden aandacht bij een werkmethode met hogere foutenkans of meerdere keuze mogelijkheden;
- d) het werk of de handelingencombinatie vraagt intensieve aandacht, grote foutenkans.

De analyses van bewegingscombinaties op basis waarvan vaststelling van prestatie-niveau en moeilijkheidsgradering plaatsvinden willen wij met enkele voorbeelden verduidelijken. Als maatstaf voor de gradatie wordt uitgegaan van de drie hoogst geklasseerde verschillende basisbewegingen op gelijk niveau.

HEERENVEEN, WERKGEMEENSCHAP "DE HAVEN"

150

150

45°

45°

2 Stuks

7401241

Plaats

Hand-
righeid

Plaats

7401241

1

2

3

150

45°

2 Stuks

3

2

1

2 x console

3

2

1

Plaats

2 x console

Eerst consoles van Lst30x30x3
in elkaar Lassen, daarna
plaat van 400x150x2.

Get.
J.v. Aurich

schaal
2 : 1

mat.
Lst30x30x3

Eur. proj.
- (P)

Las oefening

Alfa HEERENVEEN

Electrisch
Lassen

Ruuh.
v

Te.Me.6

Ruuhheid aangegeven

Maten in
cm/mm

toleranties
aangegeven

Afd. Arbeidsvalidatie

Werkstuk nr.: 2 B

Bewerkingsgroep: Metaal-draadbuigen

Omschrijving: Schaatsenrijder

Materiaal: staaldr. verkoperd 3 mm.

INSTRUCIE - K A A R T

Datum: 2-10-1967

Blad no.: 2

Aantal bladen:

Aant.	Bewerking	Mono/Symb.	Klas Gr.	Gereedschap	HANDELINGEN	Freq	Begin	gew.	Normtijd	Opge- nomen temp
							Einde	tijd	P.st.	
	richten no. 1		2	staaldr. bankschroef	draad opnemen met L.H. naar bankschroef - met R.H. spannen richthoutjes opnemen - naar uiteinde draad - daarna insteken in richthoutje - draad richten					
					richthoutje weglekken - draad weglekken	4 x			50	200
	knippen no. 2		1	rolmaat aanslag draad Ø 3 knipschaar	Rolmaat opnemen - naar aanslag Aanslag instellen op 1200 mm. Draad opnemen - naar knipschaar Herboom grijpen met R.H. - knippen				80	160
	buigen no. 3		3	draad Ø 3 rondtang 6" modelschets	Draad opnemen met L.H. tegelijk Rondtang opnemen met R.H. - daarna in positie brengen - opmeten brugpunt. Op modelschets L.H. - rondtang	12 x			70	840
	buigen no. 4	zie model			Op modelschets L.H. - buigen - herhalen buigen - rondtang en draad wegleggen	60			70	4200
	solderen no. 5		3	werkstuk	Draadfiguur opnemen L.H. en plaatsen					
	solderen no. 6		3	el.solderbout 220 V.	solderbout opnemen met R.H. - tin solder met L.H. in pos. - solderen	8 x			75	600
Naam: _____ Stamkrt.no.: _____						A = aantal K = kwaliteit T = toewijding H = houding Z = zorg		TOTAAL 6000		
						Kwantiteit v.d.werk-heden en interesse v.h. werk-levding		rendement =		
						D.S.W. - DORDRECHT				

De bijlage III-11 geeft een indruk van methoden voor persoonsbeoordeling. De hier weergegeven beoordelingsschema's zijn ontleend aan de praktijk van de sociale werkvoorziening.

~~Zoals in de tekst werd opgemerkt is de persoonsbeoordeling een onder-~~
neming vol voetangels en klemmen. Er bestaan op dit terrein een groot aantal methoden en technieken. De voorzichtigheid gebiedt dat het toepassen van deze methoden uitsluitend door bevoegde, liefst ervaren, psychologen geschiedt.

Bijlage III-12 bestaat uit een vragenlijst naar de arbeidstevredenheid. Deze vragenlijst is in verschillende sociale werkvoorzieningsobjecten gebruikt, alhoewel zij bedoeld is voor het vrije bedrijf.

HEERENVEEN, WERKGEMEENSCHAP "DE HAVEN"

PERSOONLIJKHEIDSBEOORDELING

Naam;	Datum beoordeling I					; II	; III
	A	B	C	D	E		
Leeftijd:							
Intelligent, vlug van begrip							langzaam van begrip, begrijpt uitleg maat ten dele of verkeerd
Ijverig, volhardend							gauw tevrede, gemakzuchtig behoefte aan afwisseling
Van zijn verantwoordelijkheid bewust, grondig, kritisch							heeft controle nodig, oppervlakkig, neigt tot goedpraten
Zelfstandig, zeker van zichzelf, gaat eigen gang							afhankelijk van leiding, bemoeiding nodig, volgt de groep
Ontspannen, kalm, rustig, gelijkmatig							gespannen, prikkelbaar, moeilijk, onevenwichtig, nerveus
Leergierig, zet bij moeilijkheden door, leert van fouten, herstelt ze							onverschillig, steeds weer dezelfde fouten, gaat t gauw op
Zorgvuldig met materiaal en gereedschap, werkt netjes af							slordig, onverzorgd werk
Vriendelijk, korrekt, prettig in de omgang, verdraagzaam							onbeholpen, bokkig, brutaal, staat alleen
Opgewekt, levenslustig, vol goede moed, tevreden							zwaartillend, zorgelijk, weinig belangstelling, ontevreden

goedig	zonderling	onderdanig	geremd	stoer
finjngevoelig	lui	speels	gedwee	afhankelijk
teruggetrokken	bemoeial	ontevreden	verward	schuw
gemakzuchtig	stug	verlegen	nieuwsgierig	eigenwijs
onverdraagzaam	sloom	driftig	slap	onverschillig
ongeduldig	luidruchtig	weinig durf	onhandig	dromerig
nerveus	doorzetter	zuijgzaam	gemoedelijk	degelijk
netjes	vriendelijk	gespannen	koppig	kwetsbaar
bragg	zakelijk	aktief	eerzuchtig	weifelend
vrijmoedig	nauwgezet	bescheiden	voortvarend	zorgzaam
nuchter	zelfverzekerd	blijmoedig	vindingrijk	plichtsgetrouw

MIDDELBURG, STICHTING "WERKPLAATSEN WALCHEREN"

<u>PSYCHE</u>	deugden	moreel eerlijkheid zelfbeheersing	
<u>KARAKTER</u>	wil	aktiviteit concentratie volhouden houding t.o.v. gebrek compenseren vermogen	
	gevoeligheid voor indrukken	fantasie vorm kleur materiaal	
<u>INTELLIGENTIE</u>	theoretische intelligentie	waarnemen onthouden ordeningsgevoel	
	praktische intelligentie	waarnemen ruimtelijke instelling aankpak afwerking	
<u>ALGEMENE INDRUK OF HABITUS</u>		nerveuze stabiliteit agressief gemoedelijk opstandig schuw	
		hulpvaardig zelfstandig zakelijk	
		gedrag vlijt verzuim te laat speciale aankpak	
<u>MOREEL</u>		bereidheid tot eigen inzicht in gestelde taak bv. ijver geestdrift groepssolidariteit heeft blijvend leiding nodig of kan zelfstan- dig werken	

ARBEIDSSATISFACTIE (N.I.P.G./TNO)

1. Dit bedrijf wordt goed geleid.	ja	neen
2. Er zijn op mijn afdeling onderlinge wrijvingen en strubbelingen.	ja	neen
3. Thuis vinden ze, dat ik goed werk heb.	ja	neen
4. Ik werk liever in dit bedrijf dan in een ander bedrijf.	ja	neen
5. Mijn baas is een goed vakman.	ja	neen
6. In mijn bedrijf betalen ze goede lonen.	ja	neen
7. Mijn baas kan goed met zijn mensen opschieten.	ja	neen
8. In onze afdeling krijgen we nogal eens opdrachten, die niet met elkaar kloppen.	ja	neen
9. Ik ben, alles bij elkaar genomen, tevreden met mijn baas.	ja	neen
10. Ik kan hulp verwachten van mijn collega's als er moeilijkheden tijdens het werk zijn.	ja	neen
11. Mijn werk geeft mij de mogelijkheid dat te doen, waar- toe ik mij het best in staat voel.	ja	neen
12. Ik heb plezier in mijn werk.	ja	neen
13. Mijn baas kan het werk goed verdelen en organiseren.	ja	neen
14. Mijn baas is wispelturig in zijn beslissingen.	ja	neen
15. De meesten van mijn kennissen die in een ander be- drijf werken hebben prettiger werk dan ik.	ja	neen
16. In dit bedrijf voel je je heel vrij.	ja	neen
17. De samenwerking tussen de afdelingen kon beter.	ja	neen
18. Mijn baas heeft nogal wat in te brengen bij zijn chef.	ja	neen
19. Ik werk op een prettige afdeling.	ja	neen

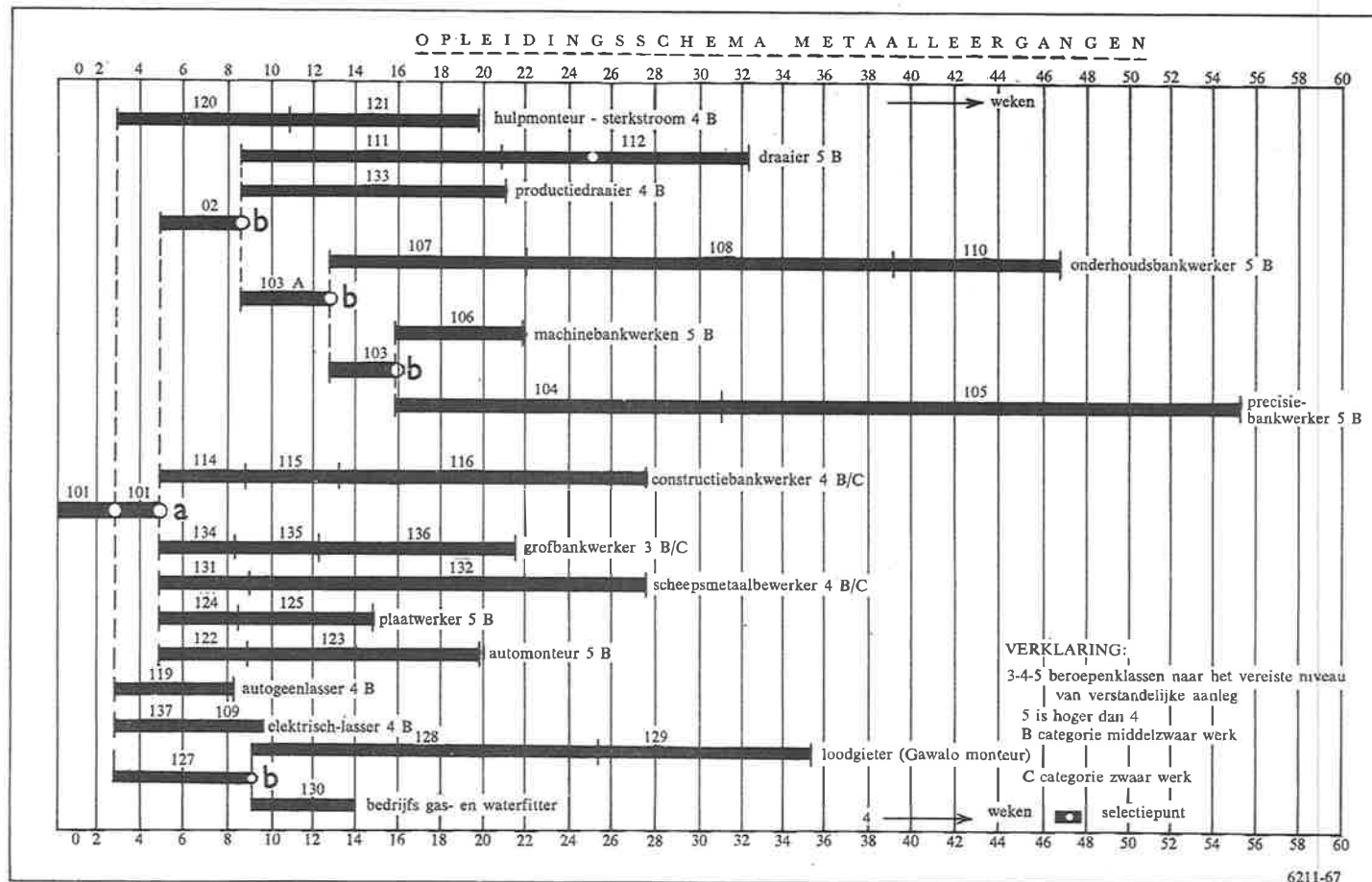
Bijlage III-13 is ontleend aan een brochure over de Centra voor vakopleiding volwassenen (49). Het schema geeft weer hoe de arbeids-training als zodanig, door een regelmatige beoordeling, als selectie-systeem functioneert. De opleiding begint met een brede basis en vertakt zich naar meer specifieke beroepsopleidingen. De Centra richten zich op een nader niveau dan in dit bestek wordt behandeld, maar de benaderingswijze heeft ook voor de arbeidsrevalidatie veel aantrekkelijks.

In bijlage III-14 wordt de verhouding tussen Centra en arbeidsrevalidatie-afdelingen toegelicht aan de hand van een citaat.

De bijlagen III-15 t/m 22 geven een aantal voorbeelden van arbeidstraining. In III-15 wordt de methode schematisch aangegeven. Dit schema is zeer eenvoudig toe te passen op contrôle-werk, eenvoudige montage en materiaal-bewerking. In III-16 en III-17 wordt een training voor machine-stikwerk nader uiteengezet. De geleidelijke toename in moeilijkheidsgraad maakt het mogelijk om de training op elk niveau te stoppen, indien blijkt dat de werknemer tot moeilijker werk niet in staat is.

In III-19a en b worden twee benaderingen van de training voor lassers weergegeven. De methode beschreven in III-19b vindt toepassing in G.S.W.-verband. Vervolgens zijn er trainingsvoorbeelden voor arbeid in de metaal- en papiersector en tenslotte een beknopte beschrijving van training in bloementeel.

CENTRA VAKOPLEIDING VOLWASSENEN (49)



DORDRECHT, DIENST SOCIALE WERKVOORZIENING

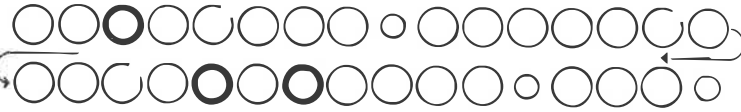
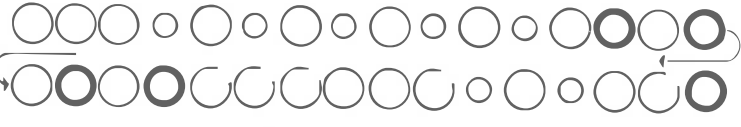
Daar arbeidsrevalidatie geen vakopleiding is zal de A.R.A. moeten kunnen revalideren in de navolgende functies.

- 1) metaalbewerker;
- 2) machinale metaalbewerker;
- 3) houtbewerker;
- 4) samensteller;
- 5) lasser elektrisch en autogenisch;
- 6) administratieve en semi-administratieve werkzaamheden.

In een van de bovengenoemde functies zal de gerevalideerde een zodanige vaardigheid moeten krijgen dat hij goed bemiddelbaar is naar het vrije bedrijf, zonder dat er gesproken kan worden van het aanbieden van een vakman.

Wanneer de gerevalideerde in het vrije bedrijf geplaatst wordt, heeft hij een bepaalde ondergrond waarop het vrije bedrijf voort kan bouwen en is er tevens vastgesteld waarin de man het meest bruikbaar is, hij is gewend aan regelmatige arbeid en het is bekend tot welke prestaties hij kan komen.

DIFFERENT AGE EFFECTS WITH DIFFERENT TRAINING METHODS IN LEARNING AN INSPECTION TASK (SYMBOLIZED)

DESCRIPTION OF METHOD	INITIAL LEARNING (*This is perfect, These are faulty *)	PRACTICE (*Which are perfect; which are faulty ?*)	PERFORMANCE OF OLDER TRAINEES
TRADITIONAL APPROACH Learning a collection of faults followed by practice	Perfect  Small Incomplete Dark   	 Random presentation	Dislike of classroom learning, slow and often inaccurate performance
ACTIVITY METHOD I - Cueing and fading i.e. cues indicate the faults and these cues are then removed	No initial "classroom" learning	 Planned introduction of faults ● = Cue (fault indicated)	Improved performance but overreliance on cues
ACTIVITY METHOD II - Progressive discrimination i.e. items are presented which allow differences to be easily discerned. Other items are then added cumulatively	No initial "classroom" learning	 Planned introduction of easy and normal faults (after Belbin and Shimmin, 13)	Optimal performance

"ACTIVITY METHOD" (72)

ALMELO, STICHTING "DE WERKPLAATS"

a) Werkzaamheid: het naaien van een rechte stiksteek.

belangrijke stappen

kritieke punten

- | | | |
|----|---------------------|---|
| 1) | voorbereiding | tafel met elektrische naaimachine en stoel;
schaar, garen en lappen voor oefening;
werkbak en aflegbankje;
schaar rechts van de machine leggen. |
| 2) | machine klaar maken | spoel met garen voor ondersteek inzetten;
garen voor bovensteek opzetten en draad door
naaldoog steken. |
| 3) | machine aanzetten | motor inschakelen door schakelknop I in te drukken;
voeten op pedaal zetten;
met rechterknie naaivoetje-handel wegdrücken, waar-
door voetje vrij komt. |
| 4) | het stikken | naald omhoog, lapje onder voetje leggen, voetje
laten zakken;
door druk op voetpedaal machine in beweging zetten
en proberen een rechte stiksteek te maken;
dit zolang voortzetten tot van enige ervaring kan
worden gesproken. |
| 5) | einde oefening | voetpedaal laten opkomen, waardoor machine afstopt;
naald omhoog, voetje opheffen, lap voorzichtig on-
der de naald wegtrekken en draad boven en onder af-
knipper, vlak bij de lap, dus kort;
motor afzetten door indrukken van schakelknop 0. |

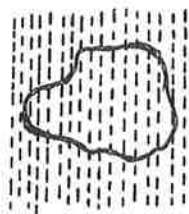
b) Werkzaamheid: het stoppen van gaatjes in een poetslap.

belangrijke stappen

kritieke punten

- | | | |
|--------------|-----------|--|
| 1), 2) en 3) | als bij a | bij 1. in plaats van "oefenlappen" leze men "doeken
en lintjes, lang 8 cm". |
|--------------|-----------|--|

- | | |
|----|-------------|
| 4) | het stoppen |
|----|-------------|



de doek onder voetje leggen, voetje laten zakken
doch niet stijf op de doek, dus iets vrij laten;
machine in beweging zetten en de doek regelmatig
van voren naar achteren bewegen, waardoor het gat
gelijkmatig opgevuld wordt met stiksteken;
de doek moet glad en strak worden gehouden en de
stiksels evenwijdig en even lang maken, waardoor
een rechthoekige stop ontstaat.

- | | | |
|----|------------|-----------------------|
| 5) | einde werk | als bij a 5) vermeld. |
|----|------------|-----------------------|

Vervolgens kunnen aan aantal varianten worden aangeleerd.

HEERLEN, STICHTING FONDS VOOR SOCIALE INSTELLINGEN VAN DE STAATSMIJNEN

Praktijk-instructies

Machine-beheersing:

Beheersen van de snelheid met pedaal en kniehevel.

Naald inzetten en willekeurige lijnen stikken op stof en papier.

Naaitechniek:

Het draadspannen, spoelwisselen en spoelwinden.

Willekeurige lijnen stikken met garen.

Garen wisselen.

Het maken van verschillende opgegeven lijnen; recht en gebogen stikken.

Het regelen van de steek en de spanning.

Scherpe bochten en hoeken stikken.

Hechten en andere speciale bewerkingen.

Diverse naden stikken met opklimmende moeilijkheidsgraad.

Idem met dubbele stof en vouwen.

Het maken van sucons.

Naden met ruimte inwerken.

Het instrueren van de voor de confectie bestemde taken:

Voorkomende taken gerangschikt naar opklimmende moeilijkheidsgraad.

1. Inrichten.
2. Omslingeren van: voorpanden, achterpanden, gulp, kruispunt, inkijk zijzakken en achterzakpaspels.
3. Kruispunten aanstikken, sucons instikken.
4. Wetwerkwakken, achter en zijde, overstikken.
5. Zijnaden opleggen en stikken.
6. Persen sucons, kruispunt, achterzak en gulp.
7. Zijnaden en achternaden persen.
8. Rits samenstellen; haak en oog inslaan.
9. Knoopsgaten maken; knopen aanzetten.
10. Stootband inzetten en blindzomen maken.
11. Trenzen en staartjes maken.
12. Zijzakken + trekkers voormaken, achterzak-paspels opstikken en etiket.
13. Banden doorstikken.
14. Broekband voormaken.
15. Achternaad en kruisnaad stikken en bandwijdte afmeten.
16. Zijzakken inzetten.
17. Slurf voormaken en rits 1 en 2 voormaken.
18. Gulp en slurf aan- en doorstikken.
19. Banden opstikken en hoeken stolpen.
20. Achterzak inzetten.

HEERLEN, STICHTING FONDS VOOR SOCIALE INSTELLINGEN VAN DE STAATSMIJNEN

Verwisselen van draadmagazijnen.

Het lassen van snoeren, vlakke opdikkingen in één of meer lagen.

Lassen van rupsen.

Lassen van liggende lassen.

Lassen van buiten lassen.

Lassen van I naden.

Lassen van X naden.

Lassen van V naden.

Lassen van staande lassen.

Lassen van dunne aan dikke delen.

Verder onder voortdurend en direct toezicht het lassen van de diverse naden in afwijkende posities.

Het maken van binnen-en buitenhoekse lassen.

Het lassen met verschillende draaddikte en stroomsterken.

BEESTERZWAAG, DE OPSTERLANDSE WERKGEMEENSCHAP "DE SCHAKEL"

Deze bijlage geeft een iets andere opzet voor de lastraining.
Omdat nog geen enkele bekwaamheid aanwezig is, wordt begonnen met het opendraaien van de zuurstofkraan, aansteken en juist afstellen van de vlam.

Groep I

- 1e fase: maken van eenvoudige hechtlasjes zonder toevoegmateriaal.
Hierin nog geen mogelijkheden tot produktie.
- 2e fase: eenvoudig naadlassen op niet te dik of te dun materiaal met toevoeging van losdraad. Oefenen in het maken van een mooie lasrups op deze lasnaad, waarbij gelet wordt op het voldoende "doorlassen" of "inbranden".
- 3e fase: het oefenen in het zgn. "koperlassen" wat in werkelijkheid hardsolderen is, nl. beide materialen gelijk verhitten en over de naad koperlasdraad met toevoegmiddel afsmelten.

Groep II

Al producerend wordt men nu bekwaamd in het lassen van dun- als dikmateriaal, in het van links naar rechts en van rechts naar links lassen, alsmede de vertikale las, soms samengaande met de zgn. stapellas.

Groep III

Oefenen op lasverbindingen waaraan nog hogere eisen gesteld worden b.v. het goed waterdicht zijn van de las en het onder druk kunnen staan van de las, aanleren van autogeen snijden, boven het hoofd lassen.

Groep IV

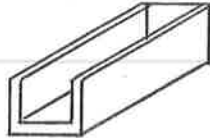
Lossen van non-ferro metalen.

MIDDELBURG, STICHTING "WERKPLAATSEN WALCHEREN"

Metaalbewerking

1) Vijloefening

vlakvijlen met dubbele geleiding



U-profiel

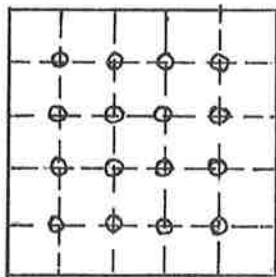
2) Zaag oefening



5 mm plaat

3) Vijlen (haaks)

aftekenen en boren



10 mm

gereedschap:

aftekenlat, kraspen, hamer,
centerpunt, winkelhaak,
vijl, kolomboormachine.

← zagen en vijlen

4) Tappen:

draadtappen in werkstuk no. 3.

5) Draadsnijden:

op stukjes rond draadsnijden, afzagen en van zaagsnede voorzien
en in werkstuk 4 monteren.

6) Hakken en slijpen:

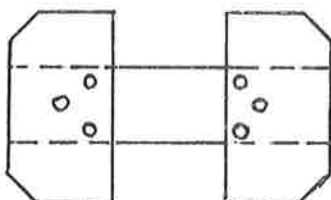
een werkstuk van 2 en een werkstuk van 5 mm.



← bijlslijpen

7) Werkstuk no. 1 driezijdig vlakken.

8) Ruimen en klinken



werkstuk met toleranties

ARNHEM, STICHTING "WERKPLAATS PRESIKHAAF"

Training papier

1. Aftellen in stapels van 50 stuks
2. Vouwen van 2-, 3-, 4-slags vellen
3. Perforeren
4. Ritsen
5. Zes boekjes gecartoneerd gelijk af
6. Vijf borden plakken
7. Vier bandzetters rechte rug
8. Herhaling
9. Bureaudoosje
10. Boekje gecartoneerd marmer
11. Blocs
12. Bandzetters met ronde rug
13. Doos met los deksel
14. Herhaling
15. Rechte bandzetters
16. Portefeuille
17. Ronde bandzetters
18. Casette
19. Doos met vast deksel
20. Herhaling

HOLWERD, STICHTING "DE DRIE GEMEENTEN"

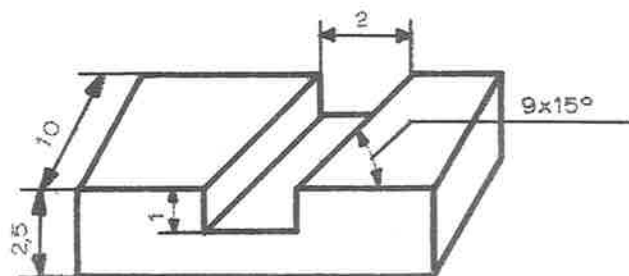
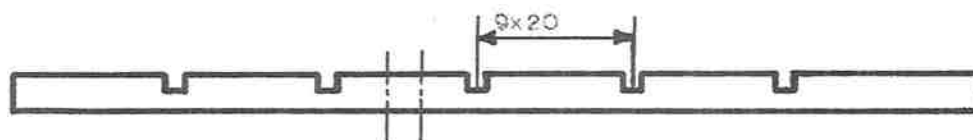
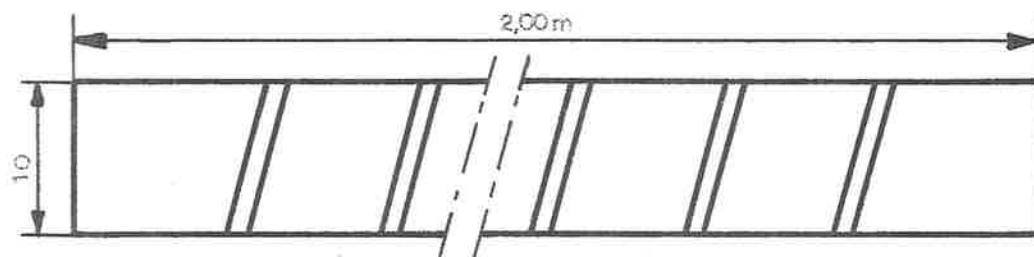
De Stichting kent in de training voor de bloementeel een aantal stadia. Hieronder worden de handelingen beschreven, gerangschikt in volgorde van moeilijkheid, met voor elke handeling de typische vaardigheden en problemen.

- | | |
|--|--|
| 1) Het klaar maken van potgrond. | Gevoel voor verhoudingen. |
| 2) Het mengen van grond met mest en/of bestrijdingsmiddelen. | Gevoel voor verhoudingen. |
| 3) Het verspenen van jonge planten. | Precisie-werk dat vooral op de vingers aankomt. Vraagt liefde en accuratesse. |
| 4) Het op- en verpotten van planten. | Dit werk vraagt veel oefening. Elke plant moet op de juiste manier worden aangedrukt. De potgrond moet goede samenstelling hebben. |
| 5) Het verzorgen van de specifieke teelthandelingen, ge-eigend aan teelt en gewas. | Werk bestaat grotendeels uit het schoonmaken van de plant. Verder moet de plant tijdens de groei gevormd worden. |
| 6) Het oogsten van het eind-produkt en zo mogelijk het sorteren hiervan. | Het beoordelen van de juiste bloei-rijpheid en zo mogelijk het sorteren op kwaliteit. |

De bijlagen III-23 en 24 illustreren de wijze waarop men zich in de arbeidstraining in het kader van de arbeidsrevalidatie heeft laten inspireren op de beproefde methode van de Centra voor vakopleiding volwassenen. De methodiek berust op een opeenvolgende reeks van werkstukken, die zò is gekozen, dat de kennis, opgedaan in het voorafgaande werkstuk, de cursist in staat stelt om het volgende vrijwel zelfstandig uit te voeren.

Wanneer men eenvoudige werkstukken kiest, kan deze methode in de arbeidstraining van groot nut zijn.

HEERENVEEN, WERKGEMEENSCHAP "DE HAVEN"



DETAIL

MET BEHULP VAN MAL TeHo.2. 9x AFTEKENEN OP PLANK 200x10x2,5
GROEVEN INZAGEN EN UITSTEKEN

NUMMER	TIJD	NAUWKEURIGHEID	HANDVAARDIGHEID	INLEIDT
TEHO.2				

Get. J.v. Aurich	schaal NIET OP SCHAAL	mat. VURENHOUT	Eur. proj. - - -
---------------------	-----------------------------	-------------------	---------------------

STEEK OEFENING

Ruwheid aangegeven

Maten in
cm/

toleranties
aangegeven

ARA HEERENVEEN

ONDERDEEL
HUISHOUDTRAP

Ruwh.

tek.no.

TeHo.2

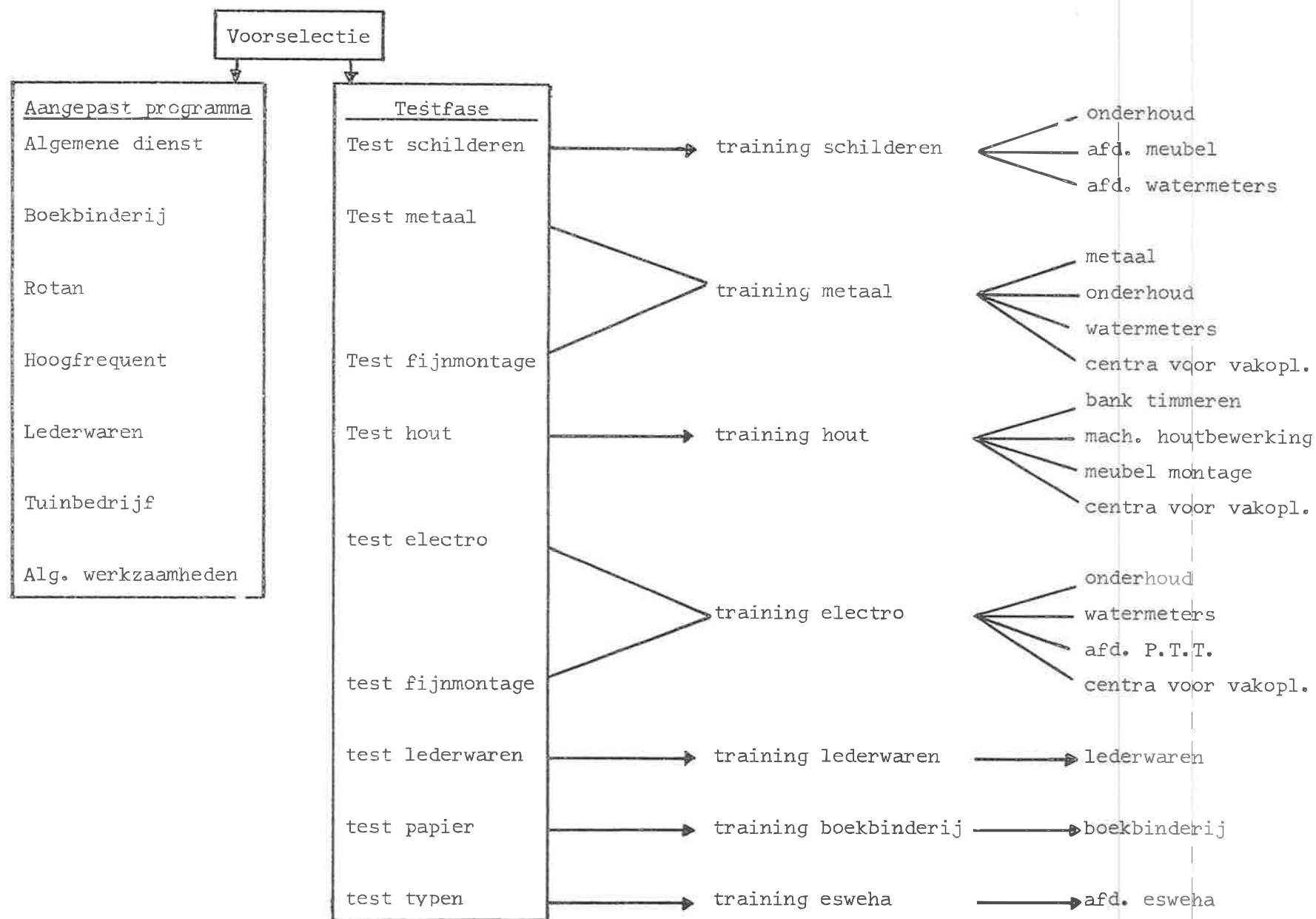
De bijlagen worden afgerond met een overzicht van de arbeids-evaluatie en arbeidstraining van de arbeidsrevalidatie-afdeling "Presikhaaf" in Arnhem. Het overzicht wordt toegelicht met een opsomming van activiteiten die in elke fase worden ondernomen. Voor de training blijft het overzicht beperkt tot een richting, namelijk houtbewerking.

Daarnaast is er ter illustratie een rapport zoals dat wordt uitgebracht bij het afsluiten van een trainingsperiode in een Industrial rehabilitation unit in Engeland.

Tenslotte mag er nog gewezen worden op een drietal - deels interne - rapporten van N.V. Philips. In deze drie rapporten wordt de methodiek van de arbeidstraining zeer uitgebreid van verschillende kanten belicht:

- zes jaar gerichte scholing: 1955 - 1961. In en externe bijdragen over bedrijfsopleidingen bij N.V. Philips;
- tempo-training;
- instructeurs-cursus.

Deze publikaties werden verzorgd door de afdeling Technische efficiency en organisatie (T.E.O.), sectie gerichte scholing.



ARNHEM, STICHTING "WERKPLAATS PRESIKHAAF"

Voorselectie

- | | |
|---------------------------|--------|
| 1. Opstel | |
| 2. Trapje | papier |
| 3. Masker | papier |
| 4. Dambord | papier |
| 5. Trapje hout | hout |
| 6. Kapstokje | hout |
| 7. Laarzenplank | hout |
| 8. Knippen | metaal |
| 9. Solderen | metaal |
| 10. Hoekversterking | metaal |
| 11. Naaimachine beheersen | |
| 12. Rekenen | |
| 13. Nederlandse taal | |

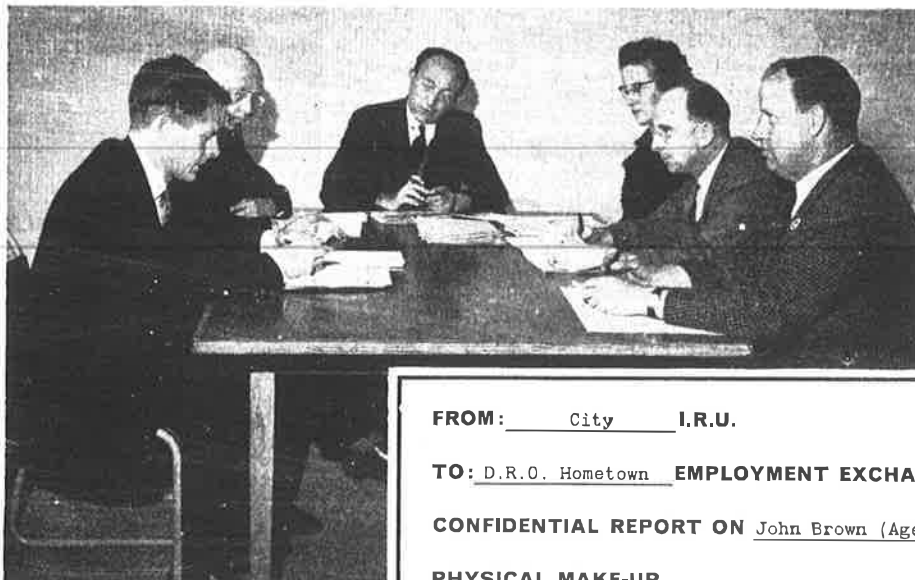
Aangepast programma

1. Papier aftellen
2. Papier snijden
3. Papier perforeren
4. Papier vouwen
5. Papier nieten
6. Werkzaamheden boekbinderij
7. Rekenen
8. Nederlandse taal
9. Rillen
10. Bord snijden en beplakken
11. Werkzaamheden afdeling boekbinderij
12. Werkzaamheden afdeling hoogfrequent
13. Werkzaamheden afdeling rotan
14. Werkzaamheden afdeling lederwaren
15. Werkzaamheden algemeen
16. Werkzaamheden afdeling tuin

ARNHEM, STICHTING "WERKPLAATS PRESIKHAAF"

<u>Testfase</u>	<u>Training hout</u>
<u>Test metaal</u>	1. Zaag oefening
1. Spanplaten	2. Steek oefening
2. Slagletters	3. Douche-vlonder
3. Handgreep	4. Kinderkapstok
4. Ophangplaatje	5. Overkruizing
	6. Spijkerbak
<u>Test electro</u>	7. Bloemenbankje
1. Bedradingsoefening	8. Winkelhaak (verbinding)
2. Solderen	9. Presenteerblad
3. Kettinkje	10. Boekenrekje
4. Aansluitoefening	11. Opbergrek
	12. Balklas-verbinding
<u>Test fijnmontage</u>	13. Bloembakje
1. Balans	14. Medicijnkastje
2. Windmolen	15. Kastkozijn
3. Turbo	16. Kastdeurtje
4. Auto	17. Doorgeefkozijn
	18. Werkzaamheden meubel
<u>Test hout</u>	19. Tafeltje
1. Bankje	20. Kleuterstoel
2. Bloempotonderzetter	
3. Kaasplankje	
4. Spijkerbakje	

INDUSTRIAL REHABILITATION UNIT (Brochure)



The Rehabilitation Officer chairs the weekly Case Conference. Here, about a week after the new entrant's arrival, the Unit Doctor, Psychologist, Disablement Resettlement Officer, Social Worker and Chief Supervisor meet to discuss the results of their tests and interviews and to plan the most suitable course.

Here too in the last weeks of the course the same staff meet to decide on the employment to be recommended and the general lines of the final report. This report (see example) is sent in confidence to the Disablement Resettlement Officer at the Employment Exchange who makes every effort to find the type of work recommended—if possible by the time the course ends. Sometimes the Unit recommends training for a skilled trade, which can be arranged at a Government Training Centre or elsewhere.

FOLLOW-UP ENQUIRY,

on 2nd December, revealed that, Mr Brown was placed as bench driller with Messrs Tomkins & Sons on 7th June. Doing well, no sick absence so far.

FROM: City I.R.U.

TO: D.R.O. Hometown EMPLOYMENT EXCHANGE

CONFIDENTIAL REPORT ON John Brown (Age 46)

PHYSICAL MAKE-UP

Average height and build; clean, acceptable appearance. Right leg amputated above knee after road accident two years ago; left leg affected by arterial insufficiency; mildly diabetic. Walks with stick; can negotiate stairs and travel by public transport. Working conditions should be good, with opportunity for regular meals. Should avoid heavy lifting or carrying, prolonged walking or standing. Colour vision normal.

ATTAINMENTS

Elementary school to 14 years. Manages first four rules of arithmetic; little idea of fractions or decimals. Steady record as building trades and factory labourer; sick or unemployed for past two years.

GENERAL INTELLIGENCE

Average intelligence; quick to grasp instructions in practical situation.

SPECIAL APTITUDES

No particular skill with bench-fitting tools, but given time on job can attain semi-skilled standard. Maintains acceptable output.

INTERESTS

No interests of occupational significance. Had aspirations for clerical work; now realises his limitations and keen to obtain semi-skilled bench job.

DISPOSITION

A decent working man. Rather depressed and apathetic on entering Unit; now markedly improved in outlook and confident in ability to obtain and keep suitable work. Makes little effort to mix but quite acceptable in working group. Ordinarily obedient to authority. Good attendance and timekeeping.

CIRCUMSTANCES

Married, one child about to leave secondary modern school. Wife working part-time as office cleaner since his accident. Home is stable; has survived drop in income. Outstanding compensation claim (but his outlook appears unaffected).

RECOMMENDATION

Semi-skilled bench work, preferably of a semi-sedentary nature, e.g. assembly work, bench drilling, etc.

2nd May Date

R. M. Lee
Rehabilitation Officer