

M 87.

TNO-rapport
96.057

ASSESSMENT BIJ (RE)INTEGRATIE

DEEL 1

TNO Preventie en Gezondheid
Divisie Arbeid en Gezondheid

Wassenaarseweg 56
Postbus 2215
2301 CE Leiden

Telefoon 071 518 18 18
Fax 071 518 19 20

auteurs:
Drs. C.A.M. Mul
Drs. A.M. Hazelzet
Drs. C.W.J. Wevers

datum:
Augustus 1996

TNO Preventie en Gezondheid
Gorterbibliotheek

04 SEP 1996

Postbus 2215 - 2301 CE Leiden

Stamboeknummer

15011

Alle rechten voorbehouden.
Niets uit deze uitgave mag worden
vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt
door middel van druk, fotokopie, microfilm
of op welke andere wijze dan ook, zonder
voorafgaande toestemming van TNO.

Indien dit rapport in opdracht werd
uitgebracht, wordt voor de rechten en
verplichtingen van opdrachtgever en
opdrachtnemer verwezen naar de
Algemene Voorwaarden voor onderzoeks-
opdrachten aan TNO, dan wel de
betreffende terzake tussen partijen
gesloten overeenkomst.
Het ter inzage geven van het TNO-rapport
aan direct belanghebbenden is toegestaan.

© 1996 TNO

Nederlandse Organisatie voor toegepast-
natuurwetenschappelijk onderzoek TNO.



Deze uitgave is te bestellen door het overmaken van *f* 27,85 (incl. BTW) op postbankrekeningnr. 99.889 ten name van TNO Preventie en Gezondheid te Leiden onder vermelding van bestelnummer 96.057.

INHOUD	pagina
SAMENVATTING	i
1. INTRODUCTIE	1
1.1 Het belang van assessment	1
1.2 Leeswijzer	2
2. METHODE	3
2.1 Vraagstellingen en definities	3
2.2 Opzet van het onderzoek	5
2.3 De aangeschreven organisaties	6
2.4 Conclusies over de samenstelling van de onderzoeksgroep	9
2.5 Gegevensverzameling	10
3. ASSESSMENTS: DE ORGANISATIES EN DE PROGRAMMA'S	11
3.1 Inleiding	11
3.2 Totaal overzicht respons	11
3.3 Kenmerken van de organisaties en de assessments programma's	13
3.3.1 Arbeidsonderzoekcentra	14
3.3.2 Arbeidsexploratie	15
3.3.3 (Re)integratieprojecten	16
3.3.4 Arbeidsrehabilitatie	17
3.3.5 Expertisebureaus	18
3.4 Samenvatting en conclusies	18
3.4.1 Respons: conclusies	19
3.4.2 De organisaties vergeleken	19
3.4.3 Kosten, duur en financiers van individuele assessment programma's	21
4. KENMERKEN VAN ASSESSMENT INSTRUMENTEN	25
4.1 Inleiding	25
4.1.1 De respons	25
4.1.2 Zes soorten instrumenten	26
4.2 Kenmerken van assessment instrumenten	29
4.2.1 De vragenlijst	30
4.2.2 De worksample	33
4.2.3 Fysiek functioneren	37
4.2.4 De checklist	42

	pagina
4.2.5 Gestructureerd gesprek	45
4.2.6 Het programma	48
4.3 Samenvatting: de instrumenten vergeleken	50
4.3.1 Doel, inhoud en toepassing van instrumenten	51
4.3.2 Doelpopulaties	52
4.3.3 Aard, duur en kosten van afname	53
4.4.4 De beoordeling van de meetresultaten	54
4.4.5 Registratie van meetresultaten	55
5. CONCLUSIES EN DISCUSSIE	57
5.1 Inleiding	57
5.2 Conclusies: antwoorden op de onderzoeksvragen	57
5.2.1 Welke assessment instrumenten worden toegepast bij (re)integratie-advisering?	58
5.2.2 Wat is er bekend over de kwaliteit en kosteneffectiviteit van de assessment instrumenten	61
5.2.3 Wat is er bekend over de organisaties die assessments aanbieden?	64
5.3 Nabeschouwing: kwaliteit van assessments	66
LITERATUUR	69

SAMENVATTING

Assessment, de beoordeling van de individuele arbeidsmogelijkheden, is van vitaal belang bij de (re)integratie van arbeidsongeschikten, chronisch zieken en gehandicapten. Een aanmerkelijk deel van de (potentiële) beroepsbevolking heeft chronische gezondheidsproblemen; een goede afstemming tussen werkeisen en individuele mogelijkheden is voor hen van grote betekenis om (her)intrede mogelijk maken en (herhaalde) uitval te voorkomen. Privatisering van de sociale zekerheid doet de waarde van betrouwbare en perspectiefrijke (re)integratieadviezen verder toenemen.

In contrast met deze ontwikkeling staat het gebrek aan informatie over de manier waarop in Nederland deze assessments worden verricht en wat hiervan de kwaliteit en kosteneffectiviteit is.

TNO Preventie en Gezondheid doet in dit rapport verslag van een onderzoek dat is uitgevoerd om overzicht te krijgen van de organisaties die zich bezighouden met assessment, welke instrumenten daarbij gehanteerd worden en wat de kwaliteit en de kosteneffectiviteit van deze instrumenten is.

Het onderzoek is gefinancierd door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Vraagstelling

In dit rapport worden drie onderzoeksvragen behandeld:

1. Wat is er bekend over de organisaties die assessments uitvoeren bij arbeidsongeschikten, chronisch zieken en gehandicapten in het kader van advisering?
2. Welke instrumenten worden daarbij toegepast?
3. Wat is bekend over de kwaliteit en kosteneffectiviteit van het aanbod van assessment instrumenten?

Assessment wordt in deze rapportage omschreven als de schatting van mogelijkheden en beperkingen ten aanzien van het vervullen van de beroepsrol teneinde perspectieven voor (re)integratie te kunnen duiden. Claimbeoordelingen, aanstellingskeuringen en assessments bij sollicitatieprocedure vallen niet in het aandachtsgebied van dit onderzoek.

Opzet van het onderzoek

TNO Preventie en Gezondheid heeft in 1995 een enquête uitgezet bij organisaties die in uitvoerende zin betrokken zijn bij de arbeidsongeschiktheids(be)oordeling en (re)integratie van mensen met gezondheidsproblemen. Deze enquête bestaat uit twee delen. Het eerste deel bevat algemene vragen over assessment activiteiten die door de organisaties worden uitgevoerd. In het tweede deel zijn vragen opgenomen die betrekking hebben op de instrumenten die in de praktijk bij assessments worden gebruikt.

De steekproef van te benaderen organisaties is samengesteld op basis van eigen veldkennis en op basis van een literatuurstudie. Hierbij zijn de volgende categorieën assessment organisaties onderscheiden: arbeidsonderzoekcentra, arbeidsexploratiecentra, (re)integratieprojecten, arbeidsrehabilitatieprojecten en expertisebureaus. In totaal zijn 122 organisaties aangeschreven, waarvan er 77 (ruim 60%) hebben gerespondeerd. Bijna de helft van de responderende organisaties hebben informatie verschaft over de eigen organisatie en over ruim 50 instrumenten. De nettoresponso bevat nauwelijks reacties van expertisebureaus zodat over dit type organisatie geen algemene uitspraken kunnen worden gedaan.

Kenmerken van assessment organisaties

Over de organisaties die assessments uitvoeren heeft dit onderzoek heeft de volgende informatie opgeleverd.

Arbeidsonderzoekcentra beschikken minimaal over 13 jaar ervaring met assessments, de ervaring van de overige organisaties (de arbeidsexploratiecentra, (re)integratie- en arbeidsrehabilitatieprojecten) varieert van zeer weinig tot zeer veel.

Alle organisaties bieden naast assessment tevens andere diensten aan gericht op voorbereiding van en begeleiding bij (her)intrede op de arbeidsmarkt. (Re)integratie- en arbeidsrehabilitatieprojecten houden zich tevens bezig met bemiddeling en plaatsing op de arbeidsmarkt.

Alle (re)integratie- en driekwart van de arbeidsrehabilitatieprojecten verzamelen gegevens over de arbeidsloopbaan van kandidaten die een assessmentprogramma hebben doorlopen. Bij de arbeidsonderzoek- en arbeidsexploratiecentra worden veel minder vaak deze follow up gegevens vergaard.

De individuele assessment programma's van arbeidsexploratiecentra zijn het meest compact; de lengte varieert van enkele uren tot enkele dagen. De programma's van arbeidsonderzoekcentra duren enkele dagen tot enkele weken. Bij (re)integratie- en arbeidsrehabilitatieprojecten kunnen assessment programma's enkele maanden of langer in beslag nemen, maar ook zeer korte programma's van enkele dagen of zelfs uren komen hier voor. Uit deze gegevens komt naar voren dat tussen de vier typen organisaties systematische verschillen bestaan in produktomschrijvingen en vormgeving van assessments.

De bodemprijs voor een individuele assessment is bij arbeidsonderzoekcentra het hoogst, namelijk f 1500,- . Bij de arbeidsexploratiecentra komen zowel de goedkoopste (f 150,-) als de duurste (f 15000,-) assessment programma's voor. De (re)integratieprojecten nemen ten aanzien van de kosten een middenpositie in, over de kosten van assessment programma's van arbeidsrehabilitatieprojecten zijn onvoldoende gegevens beschikbaar. De relatief geringe variaties in kosten en duur van de programma's van arbeidsonderzoekcentra drukken uit dat deze centra onderling het meest overeenstemmen in produktomschrijving en werkwijze.

Een groot aantal externe financiers bekostigt individuele assessments bij de arbeidsonderzoekcentra en arbeidsexploratiecentra, (re)integratieprojecten en arbeidsrehabilitatieprojecten hebben met minder opdrachtgevers te maken. Sociale zekerheidsinstellingen zijn voor alle typen organisaties belangrijke financiers, behoudens de arbeidsrehabilitatieprojecten die voor externe financiering met name zijn aangewezen op instellingen uit de gezondheidszorg.

Assessment instrumenten

Dit onderzoek heeft 56 beschrijvingen van assessment instrumenten opgeleverd. Deze zijn onderverdeeld in een zestal soorten: de vragenlijst (30% van de beschreven instrumenten), de worksample (21%), fysiek functioneren (13%), de checklist (7%), het (gestructureerde) gesprek (5%) en een combinatie van instrumenten, programma's genoemd (23%). De gegevens die over de checklist en het gestructureerde gesprek zijn verzameld moeten met enige voorzichtigheid worden geïnterpreteerd omdat het hier over zeer kleine aantallen gaat.

Twee typen instrument bestrijken een specifiek inhoudelijk terrein: de vragenlijsten die het psychisch functioneren in kaart brengen en de instrumenten ter bepaling van fysiek functioneren.

Worksamples, programma's, checklists en gestructureerd gesprekken onderzoeken elk meerdere aspecten van het individuele arbeidsvermogen.

Met instrumenten die het fysiek functioneren onderzoeken en met checklists wordt alleen de huidige situatie beoordeeld; bij toepassing van vragenlijst, worksample, gestructureerd gesprek of programma worden ook oordelen gevormd over de toekomstige arbeidsmogelijkheden.

De instrumenttypen onderscheiden zich in het soort maatregelen dat als resultaat van het onderzoek wordt voorgesteld: bijvoorbeeld vragenlijstonderzoek leidt meestal tot scholings- en begeleidingsadviezen, terwijl voorstellen voor werkplekaanpassingen voornamelijk voortkomen uit onderzoek met worksamples en instrumenten voor fysiek functioneren.

Alle instrumenten worden toegepast bij een qua leeftijd en werkervaring brede populatie. Wat betreft het opleidingsniveau van de kandidaten kennen alleen worksamples een duidelijke restrictie (maximaal MBO-niveau, doorgaans LBO-niveau).

De afnameduur en de kosten van de instrumenten lopen uiteen. Vragenlijstonderzoek duurt soms minder dan een uur, maar ook een hele dag komt voor. Checklists en gesprekken nemen maximaal enkele uren in beslag. De afname van instrumenten voor fysiek functioneren duurt ongeveer een dag, worksamples duren enkele dagen tot een week. Bij programma's varieert de afname van enkele uren tot langer dan een week.

De kosten van vragenlijstonderzoek, worksamples en instrumenten voor fysiek functioneren bedragen maximaal f 1500,- per afname; maar ook worden bedragen genoemd van minder dan f 500,- (vragenlijsten en worksamples) en tussen f 500,- en f 1000,- (worksamples).

Programma's kosten minimaal f 1850,-. Van de overige instrumenttypen zijn te weinig gegevens over de kosten voorhanden.

De meetresultaten van de instrumenten ter bepaling van fysiek functioneren worden beoordeeld aan de hand van normen, die een onderdeel uitmaken van het instrument.

Hetzelfde geldt voor driekwart van de vragenlijsten en drievijfde van de worksamples. Resultaten van onderzoek met vragenlijsten, worksamples en checklists worden ook beoordeeld aan de hand van zelf ontwikkelde normen. Vrijwel alle beoordelingsrichtlijnen zijn gebaseerd op gezonde normpopulaties. Beoordeling zonder gebruik te maken van een standaardnormering komt voor bij twee-vijfde van de worksamples en bij de meeste programma's.

Degene die beoordeelt is bij vragenlijsten doorgaans een psycholoog, bij worksamples een arbeidskundige, bij fysiek functioneren een ergotherapeut of een fysiotherapeut. De overige instrumenttypen kennen verscheidene disciplines als beoordelaar. Voor de beoordeling van het gestructureerde gesprek en het programma wordt expliciet het oordeel van de kandidaat meegewogen.

In de meeste gevallen wordt bij instrumenten voor het fysiek functioneren een databestand van de meetresultaten bijgehouden, bij de andere instrumenttypen gebeurt dit meestal niet.

Conclusies

In dit onderzoek zijn geen (semi-)particuliere expertisebureaus betrokken, waardoor de gepresenteerde onderzoeksresultaten alleen betrekking hebben op organisaties die assessments uitvoeren op basis van not-for-profit. Van deze organisaties geeft het onderzoek een representatief beeld van de instrumenten die worden toegepast bij assessments in het kader van (re)integratie.

Tweederde van de in dit onderzoek beschreven instrumenten behoort tot typen instrumenten die in theorie voldoen aan de wetenschappelijke standaard. De onderzoeksresultaten relativeren de schijnbaar hoge kwaliteit van deze assessment instrumenten, want:

1. er zijn vraagtekens te plaatsen bij de standaardisatie van instructie, afname en uitwerking van instrumenten behorend tot de categorieën vragenlijst, worksample en fysiek functioneren
2. bij een groot aantal van deze instrumenten ontbreken richtlijnen en/of normen ontbreken voor de beoordeling van de resultaten
3. bij slechts bij een beperkt aantal instrumenten wordt een databestand van de meetresultaten bijgehouden.

In relatie tot de kosteneffectiviteit van assessment instrumenten is geconstateerd dat de afnameduur en de aanschafkosten van een instrument waarschijnlijk een indirect effect hebben op de prijsstelling van een instrument. Het kwalificatieniveau van de beoordelaar lijkt de grootste invloed te hebben op de kostenberekening.

1. INTRODUCTIE

1.1 Het belang van assessment

Dit is het verslag van een inventarisatie van instrumenten die in Nederland worden toegepast bij de assessment van arbeidsongeschikten, chronisch zieken en gehandicapten. Assessment*, de inschatting van de (resterende) arbeidsmogelijkheden, is een centraal thema in de (re)integratieproblematiek van arbeidsongeschikten, chronisch zieken en gehandicapten. Daar zijn zeker twee redenen voor. Steeds duidelijker wordt dat een belangrijk deel van de (potentiële) beroepsbevolking een chronische aandoening heeft (Wevers e.a., 1996). Een goede afstemming tussen werkeisen en individuele eigenschappen is juist voor deze groep van groot belang. Dit vereist een goede taxatie van de individuele arbeidsmogelijkheden. De recente wijzigingen van het arbeidsongeschiktheids-criterium in de sociale zekerheid leiden eveneens tot een toename van het belang van assessment. Veel meer dan voorheen is men nu gericht op het vaststellen welk werk men, ondanks de gezondheidsproblemen nog wél kan doen en welke maatregelen daarvoor nodig zijn. Deze vragen vormen de kern van assessment. De methoden die men hierbij gebruikt, worden samengevat onder de noemer 'assessment instrumenten'.

Over de wijze waarop assessments bij mensen met gezondheidsproblemen worden verricht, over de effectiviteit en de kosten is zeer weinig bekend. De indruk bestaat dat in de praktijk van arbeidsongeschiktheidsbeoordeling en (re)integratie veel instrumenten worden toegepast, maar ook hierover wordt bijzonder weinig gepubliceerd. Uitzondering hierop vormen psychologische tests, die uitgebreid gedocumenteerd en wetenschappelijk beoordeeld, in diverse handboeken staan beschreven. Het grootste deel van deze instrumenten is echter niet ontwikkeld en getoetst voor mensen met gezondheidsproblemen, waardoor de geldigheid van de wetenschappelijk beoordelingen sterk afneemt. Ook in internationaal verband is deze lacune geconstateerd (Gladnet, 1996).

Het toenemende belang van assessment bij (re)integratie enerzijds en het grotendeels ontbreken van informatie over de praktijk van assessments anderzijds maken het wenselijk onderzoek hieromtrent te initiëren. TNO Preventie en Gezondheid heeft daarom in 1995, mede op verzoek van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, als eerste stap een enquête uitgezet naar de toepassing van instrumenten bij assessments van arbeidsongeschikten, chronisch zieken en gehandicapten. Het ligt in de bedoeling in 1996 een soortgelijke inventarisatie bij buitenlandse collega's en instellingen af te ronden. In dit rapport worden alleen de resultaten van de nationale inventarisatie beschreven.

*

De betekenis van de term 'assessment' omvat twee aspecten, namelijk 'meten' en 'het toekennen van een bepaalde betekenis aan het meetresultaat (evalueren/beoordelen)'. Het Nederlands kent geen woord dat beide betekenissen dekt.

De inventarisatie van assessment instrumenten is het startpunt van een serie projecten die TNO in de komende jaren omtrent assessment zal uitvoeren. Doelstelling en inhoud van het onderzoek is mede hierop afgestemd: naast informatie over instrumenten zijn met de enquête ook gegevens verzameld over de organisaties, die assessments uitvoeren en over de duur en kosten van hun programma's.

1.2 Leeswijzer

Het verslag van dit onderzoek wordt in drie delen beschreven.

Dit deel bevat het rapport en is als volgt opgebouwd. Hoofdstuk 2 geeft een beschrijving van de onderzoeksmethode. De volgende hoofdstukken geven de resultaten van het onderzoek weer: hoofdstuk 3 behandelt de organisaties die assessments uitvoeren en enkele kenmerken van de programma's die deze aanbieden. Hoofdstuk 4 gaat in op de instrumenten die deze organisaties hanteleren. Het laatste hoofdstuk beantwoordt de onderzoeksvragen, bevat een uitgebreide discussie en presenteert aanbevelingen voor verder onderzoek.

In dit rapport wordt regelmatig verwezen naar deel 2 van het verslag dat de bijlagen bevat. In dit deel staan onder meer kwantitatieve overzichten van de onderzoeksresultaten, weergegeven in tabelvorm. Aanbevolen wordt parallel aan de tekst in dit rapport de betreffende tabellen in deel 2 te raadplegen.

Korte beschrijvingen van alle assessment instrumenten waarover respondenten gegevens hebben verstrekt, worden in deel 3 gepresenteerd. Dit onderdeel van het verslag kan los van de andere delen doorgenomen worden.

2. METHODE

2.1 Vraagstellingen en definities

Er is weinig bekend over assessments van arbeidsongeschikten, chronisch zieken en gehandicapten. Doel van deze inventarisatie is daarom een zo groot mogelijk scala aan vormen, instrumenten en organisaties in het onderzoek te betrekken. Het onderzoek heeft met andere woorden, een oriënterend karakter: de onderzoeksvragen zijn open geformuleerd en naast instrumentgebruik zijn ook algemene aspecten van assessments opgenomen in de onderzoeksopzet. Tevens zijn globale, ruime definities gehanteerd voor 'assessment' en 'assessment instrument', kernbegrippen van dit onderzoek.

De *onderzoeksvragen* luiden als volgt:

- 1) Wat is er bekend over de organisaties die assessments uitvoeren bij arbeidsongeschikten, chronisch zieken en gehandicapten in het kader van advisering?
- 2) Welke instrumenten worden daarbij toegepast?
- 3) Wat is er bekend over de kwaliteit en kosteneffectiviteit van het aanbod van assessment instrumenten?

Als *definitie van assessment* geldt in deze inventarisatie de volgende omschrijving: assessment is de schatting van de mogelijkheden en beperkingen ten aanzien van het vervullen van de beroepsrol.

De *definitie van een assessment instrument* luidt als volgt: een assessment instrument is een methode of een min of meer zelfstandig onderdeel van een methode, waarmee de mogelijkheden van individuele personen voor beroepsuitoefening in kaart worden gebracht.

Assessments kunnen bestaan uit de afname van één enkel instrument maar zullen vaker opgebouwd zijn uit de toepassing van meerdere (typen) instrumenten. In dat geval spreken we van een *assessment programma*.

De gepresenteerde definitie van assessment is ruim. Naast assessments ten behoeve van *het duiden van (re)integratie mogelijkheden* vallen hierbinnen in principe ook: *claimbeoordelingen* door organisaties die sociale en particuliere verzekeringen uitvoeren, *medische aanstellingskeuringen* en assessments die onderdeel uitmaken van *procedures bij personeelsselectie*. De drie laatstgenoemde vormen van assessment wijken op veel aspecten af van het eerder geschetste beeld.

Zo wordt er bijvoorbeeld bij beoordelingen van de arbeidsongeschiktheid in het kader van de WAO door de betreffende uitvoeringsorganisaties (GAK, USZO, e.d.) gebruik gemaakt van het Functie Informatie Systeem (FIS), dat een welomschreven en uitgebreid gedocumenteerd instrument is. Ook over de medische aanstellingskeuring is reeds het een en ander bekend: de afgelopen jaren zijn

hierover diverse studies verricht. Hetzelfde geldt voor het verzekeringsgeneeskundige handelen in het algemeen. Assessment bij personeelsselectie is al vele tientallen jaren object van onderzoek. Maar naast het onderscheid in kennis over deze vormen van assessment zijn er ook belangrijke inhoudelijke verschillen. Die hangen ten eerste direct samen met het doel waarvoor assessments worden verricht. Globaal gaat het bij claimbeoordelingen om vast te stellen wat iemand *niet* meer kan, terwijl het bij de andere vormen gaat om wat iemand *wèl* kan. Degene die beoordeeld wordt is zich deze verschillen bewust en zal proberen zich overeenkomstig te gedragen: in elk van de genoemde situaties worden bepaalde, maar steeds andere, positief geachte kenmerken van zichzelf benadrukt. Eigenschappen die men in het licht van een bepaalde beoordeling minder gunstig acht zullen worden verhuld. Ook zal de houding die de beoordeelde aanneemt, afhangen van de manier waarop de beoordelingssituatie wordt ervaren: testgedrag is altijd een vorm van sociaal wenselijk gedrag. Een verplichte keuring in het kader van een herbeoordeling voor de WAO zal bijvoorbeeld een andere attitude van de evaluant ontlokken dan een selectieprocedure voor een zeer gewenste functie. In elke beoordelingssituatie hebben we, simpel gezegd, steeds met een iets andere persoon te maken.

Een tweede uiterst belangrijk onderscheid is dat claimbeoordelingen, medische aanstellingskeuringen en personeelsselectie directe gevolgen hebben voor de inkomens- en arbeidsmarktpositie van de evaluant. Bij assessments uitgevoerd ten behoeve van ondersteuning en advisering bij (re)integratie is van zo'n directe relatie meestal geen sprake. Hierbij neemt de beoordelaar vooral de rol van adviseur en begeleider aan terwijl in de eerder genoemde assessmentsituaties de beoordelaar meer de rol van beslisser aanneemt. De sociale interactie tussen evaluant en beoordelaar is bij assessments ter ondersteuning van (re)integratie dus anders dan die bij de andere genoemde vormen van assessment.

Samengevat: het doel, het gevolg en de sociale betekenis van diverse typen assessmentsituaties vertonen grote onderlinge verschillen. Dit vermindert de vergelijkbaarheid van diverse vormen van assessment. Het is met andere woorden, niet erg zinvol en het zou ook onjuist zijn om alle vormen van assessment over één kam te scheren.

Deze studie handelt over assessments die tot doel hebben *het duiden van mogelijkheden voor (re)integratie* in het arbeidsproces*. Claimbeoordelingen, aanstellingskeuringen en assessments bij sollicitatieprocedures worden in dit onderzoek in principe niet behandeld.

* (Re)integratie betreft twee processen. Het kan zowel gaan om nieuwkomers op de arbeidsmarkt (integratie) als om personen die voorheen in het arbeidsproces geparticipeerd hebben en na een periode van langdurige uitval opnieuw aan het arbeidsproces (willen) gaan deelnemen (reïntegratie).

2.2 Opzet van het onderzoek

De belangrijkste methode van onderzoek bij deze inventarisatie is de schriftelijke vragenlijst. De samenstelling van de enquête, het opbouwen van een adresbestand en de beoordeling van de enquêteresultaten zijn gebaseerd op (Nederlandse) literatuur, gesprekken met deskundigen en deelname aan werkconferenties. De opzet en uitvoering van het vragenlijstonderzoek wordt verder toegelicht.

Ten behoeve van de inventarisatie is een *vragenlijst* opgesteld. Uitgangspunt hierbij was dat de enquête een zo groot mogelijk bereik zou hebben. Daartoe diende de lijst ten eerste kort en simpel gehouden te worden. Voorts is getracht globale definities en begrippen te hanteren die breed toepasbaar zijn, maar die ook begrijpelijk en voldoende concreet zijn. Bij een dergelijke opzet is het niet mogelijk om een grote mate van gedetailleerdheid en diepgang in de resultaten te verkrijgen. Wel is de vragenlijst geschikt om een globaal inzicht te krijgen van de organisaties die assessments uitvoeren en van de werkwijze die ze daarbij hanteren.

Deel 1 van de enquête ('Algemeen') bevat circa 10 algemene vragen over assessment activiteiten die door de betreffende organisatie worden uitgevoerd. Onderwerpen in deze lijst zijn onder meer:

- ervaring van de organisatie met assessments
- duur van een assessment programma
- kosten van assessments
- financiers.

Deel 2 van de enquête ('Specifieke instrumenten') bestaat uit 18 vragen over onderwerpen als

- doel en aard van het instrument
- theoretische achtergrond van het instrument
- wijze, kosten en duur van afname
- populatie waarvoor het instrument gebruikt wordt
- inhoud en manier van beoordeling
- het verzamelen van meetresultaten van het instrument.

De resultaten van deel 1 van de enquête dienen voor beantwoording van de onderzoeksvraag over organisaties die assessments uitvoeren (eerste onderzoeksvraag). De twee andere onderzoeksvragen over de aard, kwaliteit en kosteneffectiviteit van het Nederlandse aanbod van assessment instrumenten zullen worden beantwoord op basis van de uitkomsten van deel 2 van de enquête oplevert.

Tevens is in de enquête aan de respondenten gevraagd om documentatie mee te sturen over de organisatie en, zo mogelijk, over de feitelijke inhoud (de items) en theoretische achtergrond van de instrumenten.

De enquêtes bevatten naast gesloten vragen ook een ruim aantal open vragen om een zo groot mogelijke toegankelijkheid te realiseren.

Indien de aangeschreven organisatie geen gebruik maakt van assessment instrumenten is verzocht om dit in deel 1 van de enquête aan te geven en de vragenlijsten verder oningevuld te retourneren. In bijlage I is de enquête opgenomen.

De *steekproef* van het onderzoek is samengesteld uit organisaties die in uitvoerende zin betrokken zijn arbeidsongeschiktheid(be)oordeling en (re)integratie van mensen met gezondheidsproblemen. Er is met name gezocht naar organisaties die als aanbieders van assessments kunnen worden aange-merkt. Sociale en particuliere verzekeringsmaatschappijen vallen daarmee in principe buiten de steekproef. Er is gestreefd naar een zo groot mogelijke spreiding van typen organisaties die zich (mogelijk) met assessment bezig houden.

Om dit te bereiken zijn diverse methoden gehanteerd. Op basis van eigen veldkennis en literatuur-studie is een overzicht gemaakt van typen organisaties die assessment activiteiten uitvoeren. Al naar gelang hun ontstaansgeschiedenis kunnen verschillende groepen van instellingen onderscheiden worden. De volgende indeling is gemaakt: arbeidsonderzoekcentra, arbeidsexploratiecentra, (re)integratieprojecten, arbeidsrehabilitatieprojecten en expertisebureaus.

Een beschrijving van deze typen aanbieders is in het navolgende opgenomen.

Onder meer met behulp van diverse inventarisaties van (re)integratieprojecten, eigen expertise en na raadpleging van enkele landelijke informatiecentra is een adressenbestand vervaardigd. Daarnaast is in deel 1 van de enquête gevraagd om indien van toepassing, de gegevens te noteren van andere instanties waar men assessments laat uitvoeren. Via deze en andere indirecte kanalen, de zogenoemde sneeuwbalmethode is getracht de steekproef uit te breiden. Het voordeel van de sneeuwbalmethode is dat het relatief goedkoop is en dat het bovendien de minder bekende organi-saties binnen het bereik van het onderzoek kan brengen. Minpunt van de methode is dat hierbij geen sprake is van een systematische, gecontroleerde opbouw van het adressenbestand. Maar dit is, gezien het oriënterende karakter van de studie, geen bezwaar.

2.3 De aangeschreven organisaties

In totaal zijn 122 organisaties aangeschreven.

Nu volgt, gebaseerd op eigen veldkennis, een korte beschrijving van elk type assessment organisa-tie met daarbij vermeld het aantal organisaties in de onderzoeksgroep.

Arbeidsonderzoekcentra

De arbeidsonderzoekscentra, vroeger ook wel ARA's of AREX genoemd, zijn geworteld in de Sociale Werkvoorziening. Het takenpakket van de arbeidsonderzoekcentra bevat toelatings- en plaatsingsonderzoek voor de SW-bedrijven, beroepskeuzeadvisering en ook consultancy bij functio-

neringsproblemen van werknemers in SW-bedrijven. Tevens worden assessments verricht in opdracht van derden. De juridische en financiële relatie tussen het arbeidsonderzoekcentrum (AOC) en het SW-bedrijf verschilt per locatie en loopt sterk uiteen.

Het uitgebreide programma van worksamples is het belangrijkste onderscheidende kenmerk van de werkwijze van arbeidsonderzoekcentra. Worksamples of arbeidsproeven bestaan uit nagebootste en genormeerde werktaken en zijn daarmee simulaties van concreet bestaande functies.

Behalve de Sociale Werkvoorziening zijn de bedrijfsverenigingen, het arbeidsbureau, de gemeentelijke sociale dienst en soms bedrijven de opdrachtgevers.

De kandidaten kunnen zowel lichamelijke, psychische, verstandelijke en sociale beperkingen hebben.

Het Nationaal Overleg Van Arbeidsonderzoek Centra (NOVAC) coördineert de (thans) 16 aangesloten AOC's.

Aantal arbeidsonderzoekcentra in onderzoeksgroep: 14

Arbeidsexploratiecentra

Arbeidsexploratie is in Nederland tot ontwikkeling gekomen binnen enkele revalidatiecentra. In vergelijking met de arbeidsonderzoekcentra staat bij arbeidsexploratie de medisch specialistische en paramedische inbreng meer op de voorgrond. Het functie onderzoek, waarmee hier bedoeld wordt het onderzoek naar de lichaamsfuncties en niet werk, is meestal uitgebreid en ligt op neurologisch, neuropsychologisch en kinetisch gebied. Ook bij de arbeidsexploratie is er een traditie van worksamples.

Door de band met de revalidatie hebben de kandidaten vooral fysieke beperkingen en overheerst de problematiek van recent ontstane arbeidsongeschiktheid, waardoor er vaak nog een (arbeids)relatie is met de werkgever. Een gedeelte van de assessment en de training kan dan plaatsvinden in het kader van de reguliere behandeling, vergoed door de ziektekostenverzekeraars. Daarnaast zijn opdrachtgevers vooral de bedrijfsverenigingen en werkgevers en soms verzekeraars.

De verschillende arbeidsexploratiecentra hebben soms een specialisatie.

De twee centra Hoensbroek en Werkenrode nemen een bijzondere positie in, omdat zij een landelijke functie hebben. Naast assessment en training voor de regio, beschikken deze instituten over beroepsopleidingen van minimaal twee jaar, waarbij de kandidaten intern gehuisvest zijn. Het leerproces is intensief en kan gecombineerd worden met therapie en psycho-sociale begeleiding. Het bijzondere is tevens dat de oprichting begin jaren '80 gezamenlijk werd gefinancierd door de sociale fondsen en de overheid. Werkenrode is er speciaal voor jongeren in de schoolleeftijd. De opleidingen van Hoensbroek zijn gericht op 18 tot 40 jarigen.

Aantal arbeidsexploratiecentra in onderzoeksgroep: 16

(Re)integratieprojecten

(Re)integratieprojecten stellen zich ten doel mensen met een volledige of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering te laten (re)integreren in een betaalde baan. Het gaat daarbij vrijwel altijd om reïntegratie bij een andere werkgever dan waar men door arbeidsongeschiktheid is uitgevallen. Naast het verwerven van een betaalde baan hanteren veel projecten ook het intreden in reguliere (beroeps)opleidingen als doelstelling. In 1994 is een breed opgezette inventarisatie verricht naar dergelijke projecten, waarbij een kleine 300 projecten zijn opgespoord (Ernste e.a., 1994). Uit deze inventarisatie blijkt onder meer dat hoofduitvoerder van de meeste (re)integratieprojecten instellingen van gezondheidszorg en maatschappelijk werk zijn, of apart hiervoor opgerichte stichtingen. GMD, Arbeidsvoorziening, onderwijsinstellingen en - opnieuw - instellingen van gezondheidszorg en maatschappelijk werk treden vaak op als mede-uitvoerder.

Ongeveer de helft van de projecten richten zich op specifieke doelgroepen i.c. mensen met een bepaald type aandoening (psychisch, verstandelijk, lichamelijk). De andere helft richt zich op de brede doelgroep mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering. De meeste projecten hanteren de methode individuele trajectbegeleiding waarbij deelnemers individueel en intensief begeleid worden naar een plaats op de arbeidsmarkt. De projecten bieden meestal een scala aan diensten aan, variërend van oriëntatie tot detachering en begeleiding op de werkplek (job coaching).

Aantal (re)integratieprojecten in onderzoeksgroep: 38

Arbeidsrehabilitatieprojecten

Arbeidsrehabilitatie richt zich specifiek op kandidaten met een psychiatrische achtergrond. De arbeidsparticipatie van deze doelgroep is problematisch, schattingen variëren tussen 10% en 40%. Arbeidsrehabilitatie als begrip werd pas in tweede helft van de jaren '80 in Nederland geïntroduceerd, maar eenvoudige vormen van dagbesteding in de intramurale psychiatrie hebben een veel langere traditie (Van Weeghel, 1995; Wevers, 1993). Arbeidsrehabilitatieprojecten zijn vaak geworteld in de (intramurale) geestelijke gezondheidszorg.

Arbeidsrehabilitatie is in de praktijk niet alleen bedoeld voor personen die een reguliere baan wensen en aankunnen. Beschutte werkvormen zijn niet zelden het maximaal haalbare. Sommige projecten kunnen ook beter beschreven worden als een (weliswaar waardevolle) vorm van dagbesteding. Het is dan ook niet verwonderlijk dat naast assessment, scholing en training de nadruk bij deze organisaties ligt op arbeidsgewenning, arbeidsbemiddeling en begeleiding in beschutte werkvormen en in reguliere arbeidssituaties.

Bij de kandidaten is er vaak sprake van een combinatie van psychische problemen, een ongunstige leefsituatie en een moeizaam arbeidsverleden.

Aantal Arbeidsrehabilitatieprojecten in onderzoeksgroep: 33

Expertisebureaus

Relatieve nieuwkomers op de markt voor assessment zijn de expertisebureaus. Deze zijn voornamelijk gericht zijn op psychische klachten en klachten van het bewegingsapparaat (vooral rugklachten). Zij bieden meestal kortdurende assessmentprogramma's en worden vooral ingeschakeld als adviseurs bij de beoordeling van arbeids(on)geschiktheid in het kader van de Ziektewet of de WAO-keuring, bij moeilijk te duiden stoornissen, als second opinion of als een vorm van arbitrage om een beroepsprocedure te voorkomen. Werkgevers en bedrijfsverenigingen zijn de verwijzende instanties, soms ook verzekeraars.

De assessments van psychologische adviesbureaus worden vaak aangevuld met psychiatrische expertise. Worksamples of training worden niet geboden. De centra op het gebied van nek- en rugklachten bieden medisch specialistisch (orthopedisch) onderzoek. Het aanvullend psychologisch onderzoek is veelal minder uitgebreid. Sommige van deze bureaus zijn gelieerd aan fysiotherapiepraktijken. Naast assessment worden ook (intensieve) trainingsprogramma's aangeboden inclusief psychologische begeleiding.

Daarnaast is nog een ander type bureau te onderscheiden. Deze koppelen vormen van assessment aan begeleiding juist ter preventie van arbeidsongeschiktheid in zeer brede zin. Programma's worden individueel of groeps- of bedrijfsgewijs aangeboden; thema's zijn vaak werkstress en gezond bewegen. Het gaat hier om zeer diverse instellingen: fysiotherapiepraktijken, organisatie-adviesbureaus, RIAGG's (projecten voor arbeidshulpverleningen en preventieve projecten), para-universitaire of HBO-instellingen, management-adviesbureaus, projecten van het Algemeen Maatschappelijk Werk en organisaties gericht op specifieke beroepen, zoals Schoolbegeleidingsdiensten.

Aantal expertisebureaus in onderzoeksgroep: 21

2.4 Conclusies over de samenstelling van de onderzoeksgroep

De a priori toedeling van respondenten aan een bepaalde categorie assessment organisaties is gebaseerd op vrij ruwe gegevens, zoals adressenbestanden en elders gepubliceerde overzichten. Het is niet uitgesloten dat sommige respondenten meer in een andere categorie thuis horen dan waar ze gedurende de selectiefase bij zijn ingedeeld. Dit risico geldt met name voor de (re)integratieprojecten die qua aanpak, doel en doelgroep voor een deel gelijkenis vertonen met arbeidsrehabilitatieprojecten. Samengevat: de indeling vooraf in typen organisaties is niet 100% waterdicht en enigszins arbitrair.

Desondanks is het mogelijk om in hoofdlijnen conclusies te trekken over de samenstelling van de steekproef. Ten opzichte van het werkelijke aantal assessment organisaties zijn in deze steekproef naar alle waarschijnlijkheid twee typen organisaties verhoudingsgewijs ondervetegenwoordigd. Dat zijn (re)integratieprojecten en vooral de expertisebureaus. In het eerste geval is dat het gevolg van het feit dat het aantal organisaties zeer omvangrijk is. Om redenen van tijd en geld is hier een selectie toegepast.

De expertisebureaus, de tweede ondervertegenwoordigde categorie, zijn lastig op te sporen. Ons zijn geen gepubliceerde overzichten of een centraal informatiepunt bekend via welke deze organisaties te achterhalen zijn.

De dekking van arbeidsonderzoekcentra in de steekproef is vrijwel volledig: 14 van de 16 organisaties zijn aangeschreven. Het landelijk steunpunt dagbesteding en arbeidsrehabilitatie heeft aangegeven welke van de bij dit steunpunt aangesloten projecten naar verwachting bezig zijn met betaald arbeid. Deze zijn alle aangeschreven. Alle landelijk bekende arbeidsexploratiecentra zijn eveneens in de steekproef opgenomen. Daarnaast is een aantal revalidatiecentra aangeschreven, waarvan werd aangenomen dat men ook actief is op het gebied van arbeidsrevalidatie. Ons is niet bekend hoeveel revalidatiecentra in Nederland zich hier expliciet mee bezig houden. De dekking van dit type organisatie door ons onderzoek wordt daarom voorzichtigheidshalve op 50% geschat, waarbij in ieder geval de toonaangevende centra in de onderzoeksgroep vertegenwoordigd zijn.

Sociale en particuliere verzekeringsmaatschappijen zijn in principe niet in het onderzoek opgenomen. Toch komen uitvoeringsorganisaties wel een aantal keren in het respondentenbestand voor. Dit is het geval indien zij direct betrokken zijn bij de uitvoering van geselecteerde (re)integratieprojecten.

2.5 Gegevensverzameling

De procedure voor de gegevensverzameling was als volgt. Aan de opgespoorde organisaties is een informatiepakket toegezonden bestaande uit:

- een introductiebrief waarin het onderzoek wordt toegelicht en om medewerking wordt verzocht
- 1 enquêteformulier deel I 'Algemeen'
- 3 enquêteformulieren deel II 'Specifieke Instrumenten' (met het verzoek om indien nodig deze zelf bij te kopiëren)
- lijst met aangeschreven organisaties.

Men werd verzocht de vragenlijsten binnen drie weken te retourneren in de bijgevoegde antwoord-envelop. Circa vier weken na verzending van het informatiepakket is éénmalig gerappelleerd.

In bijlage 1 zijn al deze stukken opgenomen.

De dataverzameling startte eind oktober 1995 en is februari 1996 afgerond.

3. ASSESSMENTS: DE ORGANISATIES EN DE PROGRAMMA'S

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk worden de resultaten gepresenteerd van deel 1 van de enquête, geordend naar type organisatie. In de laatste paragraaf worden de verschillende typen assessment organisaties met elkaar vergeleken. Het hoofdstuk vangt aan met een overzicht van de respons.

3.2 Totaal overzicht respons

In totaal zijn 122 verschillende organisaties aangeschreven en hebben 77 organisaties (circa 63%) gereespondeerd.

In onderstaande tabel staat de respons uitgesplitst naar typen organisaties.

Tabel 3.1 Het aantal organisaties in de steekproef en het aantal respondenten (absolute aantallen en percentages) uitgesplitst naar type assessment organisatie

Type assessment organisatie	n in steekproef	respondenten	respons% (afgerond)
Arbeidsonderzoekcentra	14	14	100
Arbeidsexploratiecentra	16	10	62
(Re)integratieprojecten	38	22	57
Arbeidsrehabilitatieprojecten	33	21	64
Expertisebureaus	21	10	47
Totaal	122	77	63

Tabel 3.1 toont een maximale respons van de arbeidsonderzoekcentra. Dit komt omdat deze centra een gezamenlijke reactie hebben verzorgd via het Nationaal Overleg van Arbeidsonderzoek Centra (NOVAC, de koepelorganisatie van de arbeidsonderzoekcentra). In het vervolg wordt deze reactie als 1 respons weergegeven. Daarnaast hebben 4 arbeidsonderzoekcentra ook de enquête ingevuld, zodat de respons in totaal 5 reacties van arbeidsonderzoekcentra bevat.

De tabel laat tevens zien dat de respons van de expertisebureaus enigszins achterblijft bij de gemiddelde respons, terwijl de responspercentages van de overige drie typen organisaties dit gemiddelde dicht benaderen.

Tabel 3.2 Aard van de respons uitgesplitst naar type assessment organisatie

Type assessment organisatie	Respondenten	Geen instrumenten	Enquête I	Enquête II
Arbeidsonderzoekcentra	5	-	5	10
Arbeidsexploratiecentra	10	3	7	22
(Re)integratieprojecten	22	16	6	9
Arbeidsrehabilitatieprojecten	21	9	12	12
Expertisebureaus	10	8	2	5
Totaal	68	36	32	58

In tabel 3.2 is aangegeven wat precies de aard van de respons is, opnieuw uitgesplitst naar de verschillende typen assessment organisaties.

Kolom twee van deze tabel laat zien dat 36 organisaties hebben aangegeven zelf *geen* assessment instrumenten te gebruiken. Zij stuurden de enquêteformulieren overeenkomstig het verzoek van de onderzoekers, verder oningevuld terug. Twee dingen vallen op: het hoge aantal respondenten dat aangeeft (zelf) geen instrumenten te gebruiken; zij vormen samen ruim 50% van de respons. Voorts valt op dat het aantal respondenten dat geen assessment instrumenten gebruikt, per type organisatie verhoudingsgewijs sterk uiteen loopt: van 0% bij de arbeidsonderzoekcentra tot 8 van de 10 responderende expertisebureaus.

Van de 36 organisaties die zelf geen assessment instrumenten gebruiken hebben 7 organisaties (circa 10% van de totale responsgroep) aangegeven dat ze assessments door andere instanties laten uitvoeren. Hierbij zijn met name arbeidsonderzoekcentra genoemd en in enkel geval Centra voor Beroepsoriëntatie en Beroepsuitoefening (CBB's).

Uit deze gegevens kunnen we niet zonder meer concluderen dat de overige 29 organisaties (40%) geen assessment activiteiten (doen) uitvoeren. Zo is het onaannemelijk dat expertisebureaus geen instrumenten gebruiken. Redenen voor het niet verstrekken van informatie zouden hier commerciële gronden kunnen hebben.

Voorts hebben 7 respondenten ((re)integratieprojecten en arbeidsrehabilitatieprojecten) aangegeven dat zij zich wel bezig houden met de vraag welke arbeidsmogelijkheden mensen hebben, maar dat de aanpak die ze daarbij hanteren zich niet goed laat verwoorden in de enquêteformulieren. In plaats daarvan stuurden zij - soms zeer uitvoerige - documentatie van hun werkwijze.

Ten slotte bestaat een belangrijk deel van de aangeschreven expertisebureaus uit RIAGG-projecten voor arbeidshulpverlening. Uit de reacties van deze organisaties valt op te maken dat men unaniem de enquête foutief geïnterpreteerd heeft, namelijk als een onderzoek naar instrumenten ter ondersteuning van het personeelsbeleid van de eigen (RIAGG) organisatie.

Blijkbaar zijn adressering en begeleidend schrijven bij de enquête niet specifiek genoeg geweest om de bedoelde reactie te verkrijgen. Dit onderzoek levert daardoor geen betrouwbaar beeld van

eventuele assessment activiteiten die in het kader van arbeidshulpverlening door RIAGG's worden uitgevoerd.

Kolom drie van tabel 3.2 toont dat in totaal 32 respondenten deel 1 van de enquête invulden. Van deze 32 respondenten hebben 3 organisaties ook informatie verstrekt over hun instrumenten, maar zij gebruikten daarvoor niet het enquêteformulier deel 2. Als reden hiervoor geven de betreffende organisaties - alle arbeidsrehabilitatieprojecten - aan, dat deze enquêteformulieren te weinig aansluiten bij de eigen praktijk. De overige 29 respondenten stuurden in totaal 58 enquêteformulieren over specifieke instrumenten terug.

In dit onderzoeksverslag worden uitsluitend de gegevens van de enquêteformulieren over deze 32 respondenten (hoofdstuk 3) en 58 instrumenten (hoofdstuk 4) gepresenteerd.

Zoals gezegd bevat de respons op de enquête naast deze formulieren ook een groot aantal documenten, ingestuurd zowel ter aanvulling op de ingevulde formulieren als ter vervanging daarvan. In dit rapport zal deze informatie niet verder besproken worden. Het ligt in de bedoeling dit materiaal te verwerken in aparte publikaties.

3.3 Kenmerken van de organisaties en de assessments programma's.

In deze paragraaf worden de resultaten van deel 1 van de enquête gepresenteerd. Deze informatie betreft enige algemene gegevens over assessment organisaties en hun programma's. In vijf subparagrafen worden achtereenvolgens beschreven: arbeidsonderzoekcentra, instellingen voor arbeids-exploratie, (re)integratieprojecten, arbeidsrehabilitatieprojecten en expertisebureaus. Vervolgens worden in een aparte paragraaf de verschillende typen organisaties met elkaar vergeleken. Voor een goed begrip van deze teksten is het raadzaam gelijktijdig bijlage III (deel 2 van het verslag) op te slaan. Deze bijlage toont geordend naar type assessment organisatie, van elke respondent - geanonimiseerd - de antwoorden op de vragen van deel 1 van de enquête.

Per type organisatie wordt eerst het aantal respondenten gemeld. Vervolgens komen steeds de volgende onderwerpen aan bod:

- de *ervaring* van de organisaties met assessments (de antwoorden op de vraag sinds welk jaar de organisatie assessments uitvoert, vraag 2)
- *diensten ten behoeve van (re)integratie* (de antwoorden op de vraag of de organisatie naast assessment nog andere diensten ten behoeve van (re)integratie levert, vraag 6)
- of er *functionarissen* zijn die zich speciaal bezig houden met *arbeidsmarktgerichte activiteiten* (vraag 7)
- en of er *verzameling van gegevens* plaatsvindt over het verdere verloop van de arbeidssituatie van de personen die bij de organisatie een assessment programma doorlopen hebben (vraag 8).

Van de assessment programma's wordt aangegeven wat per kandidaat de *duur* en *gemiddelde kosten* zijn en welke instanties optreden als *financier* van individuele assessments (respectievelijk vraag 3, 5 en 4 van deel 1 van de enquête).

3.3.1 Arbeidsonderzoekcentra

De respons betreft 5 reacties van arbeidsonderzoekcentra, waarvan 1 van het NOVAC die een gezamenlijke reactie verzorgt voor de bij het NOVAC aangesloten arbeidsonderzoekcentra. De gegevens van de arbeidsonderzoekcentra staan vermeld in deel 2 van het verslag, bijlage III, tabellen III.1 en III.2.

De organisaties

Alle arbeidsonderzoekcentra hebben ruime ervaring met assessments. Deze varieert van minimaal 13 jaar tot bijna 30 jaar.

Naast assessment leveren 4 van de 5 organisaties ook andere diensten ten behoeve van (re)integratie. Genoemd worden: psychologisch, medisch, arbeidskundig en beroepskeuze onderzoek/expertise. Diensten die ook aangemerkt kunnen worden als assessment activiteiten. Andere diensten die genoemd worden, zijn diverse vormen van training - al dan niet op de werkplek - en begeleiding op de werkplek.

Bij alle arbeidsonderzoekcentra zijn er dan ook functionarissen belast met de contacten met werkgevers en/of met stages en proefplaatsingen. Geen van de arbeidsonderzoekcentra heeft functionarissen die zich expliciet met arbeidsbemiddeling en arbeidsmarktproblematiek bezig houdt.

De arbeidsonderzoekcentra leggen naast assessment blijkbaar het accent bij het vergroten van het arbeidsvermogen van de kandidaat; het concrete (re)integreren lijkt niet de eerste doelstelling te zijn van deze organisaties.

In 2 van de 5 gevallen worden gegevens verzameld over het verdere verloop van de arbeidssituatie van personen die bij het arbeidsonderzoekscentrum een assessment programma hebben doorlopen.

De assessment programma's

De assessment programma's van de arbeidsonderzoekcentra vertonen bijna allemaal een sterk variabele duur: van (minimaal) een halve dag tot (maximaal) 25 à 40 dagen. Eén respondent noemt een vaste (gemiddelde?) duur van 10 dagen.

De gemiddelde kosten die per kandidaat in rekening worden gebracht variëren tussen de respondenten van f 1500,- tot f 3500,-.

Als financier van individuele assessments wordt een groot aantal instellingen genoemd. De respondenten noemen in totaal 27 organisaties: SW bedrijven (4x genoemd); ABP, bedrijfsverenigingen, bedrijven en het JWG (ieder 3x); het GAK, Sociale Diensten en de banenpools (ieder 2x) en tot slot overheidsinstellingen, pensioenfondsen, verzekeringsmaatschappijen, en projectorganisaties (alle 1x genoemd).

3.3.2 Arbeidsexploratie

De enquête heeft 7 reacties van instellingen voor arbeidsexploratie opgeleverd. De gegevens van deze respondenten staan vermeld in tabellen III.3 en III.4 van bijlage III.

De organisaties

De respondenten variëren nogal in hun ervaring met assessment: 3 organisaties houden zich al meer dan 15 jaar met assessment bezig. Het andere uiterste is een nieuwkomer, die recentelijk gestart is, namelijk in januari 1996. De drie andere respondenten beschikken over ervaring van 2, 4 of 7 jaar. Naast assessment bieden 4 van de 7 organisaties tevens diensten aan als training, scholing en opleidingen en/of coaching, trajectbegeleiding en 'advisory'. Eén organisatie noemt tevens een reïntegratiemodule; nadere informatie hierover ontbreekt.

De meeste instellingen kennen functionarissen die zich speciaal bezig houden met contacten met werkgevers en met arbeidsbemiddeling. Bij twee van deze instellingen is een persoon tevens speciaal belast met stages/proefplaatsingen en arbeidsmarktproblematiek.

Twee andere respondenten hebben geen functionarissen die zich speciaal hiermee bezig houden. De organisaties verschillen onderling dus nogal op dit aspect.

Door 3 organisaties worden gegevens verzameld over het verloop van de arbeidssituatie van personen die bij hen een assessment programma hebben ondergaan.

De assessment programma's

De duur van de assessment programma's verschilt sterk, zowel binnen de organisaties als tussen de organisaties. De minimum lengte varieert tussen 1 uur en 2 dagen, terwijl de maximale tijd kan uitlopen van 2,5 dag tot 14 dagen. De hoeveelheid tijd die een assessment programma in de ene organisatie maximaal in beslag neemt, staat dus bijna gelijk aan het absolute minimum dat een andere organisatie hanteert voor haar assessments.

6 van de 7 respondenten hebben gegevens verstrekt over de gemiddelde kosten per kandidaat, over het algemeen in de vorm van minimum en maximum bedragen. De kosten lopen sterk uiteen, zowel tussen de organisaties als binnen de organisaties. Ze variëren van f 150,- bij een minimale duur van 1 uur tot f 15000,- bij een maximale duur van 14 dagen.

De respondenten noemen een groot aantal financiers, namelijk 37. De meest frequent genoemde instellingen zijn: verzekeringsmaatschappijen, (zorg)verzekeraars, letselschadeverzekeraars, pensioenfondsen (samen 9x genoemd); werkgevers en bedrijven (samen 5x); bedrijfsverenigingen (4x) en revalidatiecentra, gezondheidszorg en zorginstellingen (samen 4x); GAK, arbodiensten (ieder 3x); sociale verzekering, onderwijsinstellingen, ABP en Sociale Diensten (ieder 2x genoemd).

3.3.3 (Re)integratieprojecten

6 (re)integratieprojecten hebben deel 1 van de enquête ingevuld. De gegevens van deze respondenten staan vermeld in deel 2 van het verslag, bijlage III, tabellen III.5 en III.6.

De organisaties

De ervaring van deze respondenten met assessments loopt erg uiteen. Twee organisaties zijn sinds enkele jaren bezig; andere beschikken over 9, 29 en zelfs 69 jaar ervaring.

Eensgezind zijn de respondenten in hun taakopvatting. Naast assessment leveren 5 van de 6 organisaties diensten die trajectbegeleiding, actieve (arbeids)bemiddeling of plaatsing worden genoemd.

Het zijn activiteiten die feitelijke (re)integratie in het arbeidsproces inhouden. Tevens wordt een breed scala aan ondersteunende maatregelen genoemd zoals scholing en training (samen 5x genoemd), counseling en (beroepskeuze)begeleiding (samen 3x) en voorts: heroriëntatie voor WAO-ers, subsidies en nazorg.

De gelijkenis in de aanpak van de (re)integratieprojecten komt ook tot uiting in de functiestructuur van de organisaties. Zonder uitzondering kennen de organisaties functionarissen die zich speciaal bezig houden met alle vier genoemde arbeidsmarktgerichte activiteiten.

Tot slot valt op dat alle respondenten aangeven gegevens te verzamelen over de verdere loopbaan van de mensen die bij hen een assessment programma doorlopen hebben.

De assessment programma's

5 van de 6 respondenten trekken voor assessment minimaal enkele uren tot een dag uit. De looptijd van de programma's kan verder sterk variëren. Als maximale duur is opgegeven: 1,5 tot 3 dagen (2 respondenten), 30 dagen danwel 'weken' (2 andere organisaties) en tot slot 6 maanden. Eén organisatie neemt wat betreft de minimumlengte van het assessment programma een uitzonderingspositie in: die bedraagt namelijk 10 dagen. Deze variaties in de duur van de programma's zijn dermate groot dat aannemelijk wordt dat de respondenten principieel verschillende definities van assessment programma's hanteren.

Over de gemiddelde kosten van een individueel assessment programma hebben 4 organisaties gegevens verstrekt. Deze liggen tussen f 1200,- en f 4500,-. Een uitzondering betreft een project met een kortdurend assessment programma. Indien geen psychologisch onderzoek plaatsvindt berekent deze organisatie gemiddeld f 300,- per persoon (respondent 5). Het valt op dat de organisatie die minimaal 10 dagen uittrekt voor assessment het één na laagste tarief hanteert, namelijk f 1500,-.

Als financiers worden door de (re)integratieprojecten in totaal 14 instellingen opgevoerd waarbij bedrijfsverenigingen (3x) en het RBA (2x) meerdere keren worden genoemd. Twee respondenten geven in dit verband aan met slechts één financierende instelling te maken te hebben.

3.3.4 Arbeidsrehabilitatie

12 projecten voor arbeidsrehabilitatie vulden deel 1 van de enquête in. De gegevens van deze respondenten staan vermeld in deel 2 van het verslag, bijlage III, tabellen III.7 en III.8.

De organisaties

Ruim een derde van de respondenten heeft 1 tot 3 jaar ervaring met assessments en bijna de helft beschikt over ervaring van 5 tot 7 jaar.

Naast assessment geven bijna alle respondenten aan andere diensten te leveren. De antwoorden variëren van heel specifieke opsommingen van het dienstenpakket tot heel globale aanduidingen als 'arbeidsrehabilitatie'. Ongeveer de helft van de respondenten lijkt zich ook bezig te houden met het daadwerkelijk plaatsen van kandidaten (genoemd wordt: 'bemiddeling', 'trajectbegeleiding', 'toelatingstraject'). Andere organisaties noemen diensten die gericht zijn op het vergroten van de arbeidsmogelijkheden zoals oriëntatie, opdoen van werkervaring, voorschakeltrajecten en diverse vormen van training.

8 van de 12 rehabilitatieprojecten geven aan dat in de organisatie iemand speciaal belast is met alle vier genoemde arbeidsmarktgerichte activiteiten. Slechts in 1 organisatie zijn deze afspraken helemaal niet gemaakt. Gegevensverzameling over de arbeidsloopbaan van mensen nadat ze bij de projecten voor arbeidsrehabilitatie een assessment hebben ondergaan, vindt bij tweederde van de respondenten plaats.

De assessment programma's

Over de duur van de programma's hebben 9 van de 12 respondenten gegevens verstrekt. De variatie in de duur van de programma's is bij deze groep respondenten zeer groot. De grenswaarden liggen tussen 1 uur en 16 dagen voor de minimale tijdsduur en tussen 2 uur en 2 jaar voor de maximale tijdsduur. Deze variaties in de duur van de programma's zijn zo omvangrijk dat men niet meer kan aannemen dat de respondenten vergelijkbare definities van assessment programma's hanteren.

Slechts 3 respondenten hebben de gemiddelde kosten opgegeven. Deze bedragen f 2500,- bij een organisatie waarvan het assessment programma 1 tot 30 dagen in beslag kan nemen. Een andere organisatie brengt f 5000,- in rekening voor een totaalpakket van begeleiding en assessment, waarbij het assessment programma minimaal enkele weken duurt. Bij een derde respondent kan de duur van een assessment programma variëren tussen 10 en 50 dagen waarbij een kostprijs van f 75,- per dag geldt.

Door 5 respondenten worden 9 instellingen genoemd die assessments van individuele kandidaten financieren: instellingen uit de GGZ en een Centrum voor Alcohol en Drugs (CAD) (samen 3x) en voorts ABP, Sociale dienst, Europees Sociaal Fonds, AWBZ, ziektekostenverzekeraars en de

Ziekenfondsraad. Daarnaast worden 'eigen middelen' genoemd door 2 organisaties en 1 respondent voert geen arbeidsrehabilitatie in opdracht van derden uit en geeft daarom aan dat er geen externe financiers zijn. 2 andere organisaties melden dat er geen aparte financiering is van, in het ene geval, assessment of, in het andere geval, van assessment van individuele kandidaten.

3.3.5 Expertisebureaus

De respons op deel 1 van de enquête bevat slechts 2 reacties van expertisebureaus. De gegevens van deze respondenten staan vermeld in deel 2 van het verslag, bijlage III, tabellen III.9 en III.10. De resultaten worden hieronder kort besproken.

De organisaties

Beide organisaties beschikken over enkele jaren ervaring met assessments.

De diensten die de respondenten naast assessment leveren zijn sterk verschillend. Respondent 1 biedt psychotherapie aan, een persoonsgerichte interventie. De andere organisatie houdt zich concreet met voorbereiding, ondersteuning en begeleiding bij herintrede bezig.

De verschillen blijken ook uit de taakdifferentiatie: alleen bij respondent 2 houdt een functionaris zich speciaal bezig met arbeidsmarktgerichte activiteiten.

Wel houden beide expertisebureaus gegevens bij over het verloop van de arbeidssituatie van hun voormalige kandidaten.

De assessment programma's

Het verschil in karakter van beide organisaties blijkt ook uit hun programma's.

Bij respondent 1 duurt de assessment 1 uur en zijn de gemiddelde kosten f 300,- per persoon, die worden gefinancierd door GGD's en het ABP.

Respondent 2 meldt een looptijd van enkele maanden waarbij het zowel om assessment als om het opdoen van werkervaring gaat. Gemiddeld kost dit f 2500,- per persoon en wordt het als onderdeel van de dagbehandeling/klinische opname gefinancierd uit het dagbehandelingstarief/verpleegprijs.

Op basis van deze gegevens concluderen we dat respondent 2 foutief is ingedeeld. We hebben hier niet met een expertisebureau te maken maar met een project voor arbeidsrehabilitatie.

3.4 **Samenvatting en conclusies**

In deze paragraaf worden conclusies ten aanzien van de respons op het onderzoek geformuleerd en vervolgens de resultaten van deel 1 van de enquête samengevat.

3.4.1 Respons: conclusies

Van de 122 organisaties hebben 77 organisaties de enquête teruggestuurd, al dan niet volledig ingevuld. Dat is een bruto responspercentage van ruim 60%.

Na zuivering van het bestand bleken van de 68 overgebleven respondenten 36 organisaties de enquête niet te hebben ingevuld. De belangrijkste motieven hiervoor zijn:

- 10 organisaties - alle (re)integratieprojecten of arbeidsrehabilitatieprojecten - hebben expliciet aangegeven dat hun definitie en aanpak van assessments niet goed aansluit bij in de enquête gebruikte definities. Hier komen we in hoofdstuk 5 op terug. In plaats van ingevulde enquête-formulieren stuurden zij eigen documentatie toe.
- assessments worden uitbesteed aan andere organisaties; 7 keer is verwezen naar andere instanties, met name naar arbeidsonderzoekcentra.
- het doel van de enquête is door 6 respondenten, alle expertisebureaus, foutief geïnterpreteerd.

Deel 1 van de enquête is door 32 respondenten volledig ingevuld, een nettorespons van 26%. Deel 2, over specifieke assessment instrumenten is in totaal 58 keer ingevuld.

In de groep respondenten die de enquête niet hebben ingevuld zitten naar verhouding veel (re)integratieprojecten en vooral veel expertisebureaus. De netto respons bevat daardoor zeer weinig gegevens van expertisebureaus zodat dit onderzoek over dit type organisatie geen uitspraken kan doen.

3.4.2 De organisaties vergeleken

In deze en de volgende subparagraaf worden de resultaten van deel 1 van de enquête samengevat. Dit gebeurt door de verschillen en overeenkomsten naar voren te halen van de verschillende typen organisaties die op de enquête hebben ingevuld. Vanwege het zeer geringe aantal expertisebureaus in de respons, wordt dit type organisatie hier niet verder besproken. Twee onderwerpen staan centraal in de vergelijking van de arbeidsonderzoekcentra (AOC's), de arbeidsexploratiecentra, de (re)integratieprojecten en de arbeidsrehabilitatieprojecten: de organisatie en het produkt, de assessments. Omdat bij assessments van individuele kandidaten vrijwel altijd meerdere instrumenten worden toegepast, wordt hiervoor de term assessment programma gebruikt.

Tabel 3.3 toont kenmerken van assessment organisaties per type organisatie. Voor een uitgebreide toelichting op samenstelling van deze tabel wordt verwezen naar deel 2 van het verslag, bijlage III, tabel III.11.

Tabel 3.3 Kenmerken van assessment organisaties per type organisatie

	jaren ervaring	werkge- vers	stages	bemidde- ling	arbeids- markt	verzame- ling	andere diensten
Arbeidsonderzoek- centra n=5	13 - 30	4	5	-	-	2	11 diensten: assessment, voor- bereiding onder- steuning
Arbeidsexploratie n=7	0 - 19	5	2	4	3	3	12 diensten: revalidatie, voorbe- reiding, ondersteu- ning
(Re)integratieprojecten n=6	3 - 29*	6	6	6	6	6	16 diensten: voorbereiding, ondersteuning, plaatsing
Arbeidsrehabilitatie n=12	1 - 11	9	11	11	9	9	26 diensten: voor- bereiding, onder- steuning, plaatsing

* = Binnen deze categorie heeft één organisatie met 69 jaar ervaring een sterk afwijkende score.

Ervaring

De arbeidsonderzoekcentra beschikken over minimaal 13 jaar ervaring met assessments in het kader van (re)integratieproblematiek. Het beeld bij de overige drie typen is wisselend: zowel zeer weinig als zeer veel ervaringsjaren komt binnen alle categorieën voor (zie tabel III.11).

Diensten en taakstellingen

Alle vier organisatietypen bieden naast assessment voorbereidende en ondersteunende diensten aan ten behoeve van (re)integratie in het arbeidsproces. De (re)integratieprojecten en de arbeidsrehabilitatieprojecten bieden daarnaast tevens activiteiten die beogen feitelijke plaatsing op de arbeidsmarkt te realiseren. De arbeidsonderzoekcentra en de arbeidsexploratiecentra houden zich vrijwel niet met plaatsing bezig.

Dit verschil in oriëntatie ten aanzien van de arbeidsmarkt wordt bevestigd in de taakstellingen van individuele personen.

Bij (re)integratieprojecten en arbeidsrehabilitatieprojecten zijn veel vaker personen speciaal belast met diverse arbeidsmarktgerichte activiteiten dan bij arbeidsonderzoekcentra en revalidatiecentra.

Follow up gegevens

Verzameling van gegevens over het verdere verloop van de arbeidsloopbaan van kandidaten die bij de organisaties een assessment programma doorlopen hebben, komt voor bij alle reïntegratieprojecten en driekwart van de arbeidsrehabilitatieprojecten. In minder dan de helft van de arbeidsonderzoekcentra en de arbeidsexploratiecentra is dit eveneens het (goede) gebruik.

3.4.3 Kosten, duur en financiers van individuele assessment programma's

In deze paragraaf worden de assessment programma's van de verschillende typen organisaties met elkaar vergeleken. Tabel 3.4 toont een samenvatting van de gegevens over assessment programma's per type organisatie. Voor een uitgebreide toelichting op samenstelling van deze tabel wordt verwezen naar deel 2 van het verslag, bijlage III, tabel III.12.

Tabel 3.4 Kenmerken van assessment programma's per type assessment organisatie

	duur (min./max.)	gemiddelde kosten per persoon	financiers
Arbeidsonderzoek- centra n=5	0.5 dag - 5 dagen 25 - 40 dagen	f 1500,- tot f 3500,-	27 instellingen: gesubsidieerde arbeid (12) instellingen sociale zekerheid (9) werkgevers (3)
Arbeidsexploratie n=7	1 uur - 2 dagen 2.5 d. - 14 dagen	f 150,- tot f 15000,-	37 instellingen: instellingen sociale zekerheid (11), werkgevers (8) verzekeringsmaatschappijen (8) instellingen gezondheidszorg (4)
(Re)integratieprojecten n=6	2 uur - 10 dagen 1.5 d. - 6 mnd.	f 300,- tot f 4000,-	14 instellingen: instellingen sociale zekerheid (6)
Arbeidsrehabilitatie n=12	1 uur - 16 dagen 2 uur - 2 jaar	f 2500,-** f 5000,-** f 75,- per dag**	11 instellingen: instellingen gezondheidszorg (5)

* = vanwege het geringe aantal respondenten toont deze rij alleen ruwe scores.

**= ruwe scores; de antwoorden van de overige 9 respondenten ontbreken.

Duur

De duur van de programma's loopt bij de diverse typen organisaties sterk uiteen. De arbeidsonderzoekcentra nemen ten aanzien van de duur van de programma's in dit onderzoek een middenpositie in. Gemiddeld nemen de programma's meer tijd in beslag dan die van de arbeidsexploratie-centra, maar duren ze beduidend minder lang dan bij de andere twee organisatietypen: de (re)integratieprojecten en de arbeidsrehabilitatieprojecten. De variatie in de minimale duur van de assessment programma's bedraagt een factor 10 (0.5 tot 5 dagen) en in de maximale duur een factor 1.6 (25 tot 40 dagen). In vergelijking met de andere typen organisaties zijn dit geringe variaties en vormen ze een aanwijzing dat de arbeidsonderzoekcentra ten aanzien van assessments overeenkomstige opvattingen en werkwijzen hebben.

De programma's van de arbeidsexploratiecentra zijn het meest compact: de totale duur van hun programma's is in vergelijking met bijna alle andere respondenten het kortst, namelijk 2.5 tot 14 dagen. Daarnaast is de spreiding in minimale en maximale duur van de programma's bij deze respondenten weliswaar groter dan bij de arbeidsonderzoekcentra, maar in vergelijking met (re)integratieprojecten en arbeidsrehabilitatieprojecten relatief beperkt, namelijk een factor 16 voor de minimale duur en een factor 5.6 voor de maximale duur.

Desondanks suggereren deze spreidingen dat de betreffende arbeidsexploratiecentra onderling niet geheel overeenkomstige produktomschrijvingen hanteren: assessment wordt per organisatie waarschijnlijk verschillend vorm gegeven.

Bij (re)integratieprojecten en arbeidsrehabilitatieprojecten is er sprake van zeer grote variaties in de duur van de assessment programma's. Bijvoorbeeld bij (re)integratieprojecten kan de minimale duur een factor 50 variëren (van 2 uur - 10 dagen). De maximale lengte van programma's bij bijvoorbeeld arbeidsrehabilitatieprojecten loopt zelfs uiteen van 2 uur tot 2 jaar. Zonder twijfel worden door deze respondenten onderling zeer verschillende produktomschrijvingen gehanteerd.

Afgaande op de duur van de assessment programma's is het waarschijnlijk dat er tussen de vier typen organisaties grote verschillen bestaan in produktomschrijvingen en vormgeving van assessments.

Kosten

De kosten die gemiddeld voor assessments van individuele kandidaten in rekening worden gebracht, kunnen sterk uiteen lopen. Tabel 3.4 laat zien dat deze zelfs een factor 100 kunnen variëren (van f 150,- tot f 15000,-). Gezien de grote variaties in duur van de programma's en de daaruit af te leiden verschillen in definitie en aanpak van assessments, valt dit goed te begrijpen. Opmerkelijk is echter dat een dergelijk grote spreiding alleen voorkomt bij arbeidsexploratiecentra, de organisaties waarbij de gemiddelde en de maximale duur van de programma's het kortst is. Blijkbaar laten deze relatief beperkte randvoorwaarden de centra nog vrij veel ruimte om de aanpak te variëren en de kosten die in rekening worden gebracht te differentiëren.

Bij de arbeidsonderzoekcentra wordt minimaal gemiddeld f 1500,- in rekening gebracht, hetgeen veel meer is dan de andere organisaties minimaal in rekening brengen. De maximale kosten liggen op f 3500,-; de variatie in de kosten bedraagt dus slechts een factor 2.3. Zowel het minimumtarief als de geringe spreiding in de kosten ondersteunen de eerder beschreven gelijkenis in duur en daaruit af te leiden vormgeving van assessment programma's bij deze respondenten.

De (re)integratieprojecten nemen ten aanzien van de kosten een middenpositie in: het laagst genoemde bedrag is f 300,- en ligt twee keer boven het niveau van de arbeidsexploratiecentra; het maximumtarief ligt met f 4000,- iets boven het niveau van de arbeidsonderzoekcentra maar ver onder dat van de arbeidsexploratiecentra. De kosten van assessments kunnen bij (re)integratieprojecten met een factor 13 niettemin aanzienlijk uiteen lopen.

Dit houdt ongetwijfeld verband met de reeds eerder geconstateerde verschillen in duur en daaruit af te leiden verschillen in produktomschrijvingen van assessments bij de (re)integratieprojecten.

Over de kosten van de assessment programma's van de arbeidsrehabilitatieprojecten zijn onvoldoende gegevens beschikbaar.

Financiers

De financiering van individuele assessments bij de vier typen organisaties vertoont systematische verschillen. Deze verschillen hebben betrekking op het aantal en de aard van de financierende instellingen (zie tabel 3.4). De arbeidsonderzoekcentra en de revalidatiecentra voeren beide zeer veel verschillende instellingen op: gemiddeld per respondent ruim 5. De (re)integratieprojecten en arbeidsrehabilitatieprojecten noemen in dit onderzoek relatief weinig financiers; gemiddeld ruim 2, respectievelijk 1 instelling per respondent. Bij de twee eerstgenoemde typen is de differentiatie in externe financiering van assessments blijkbaar groter dan bij de twee laatst genoemde typen.

Sociale zekerheidsinstellingen zijn voor alle respondenten belangrijke financiers. Dit geldt niet voor arbeidsrehabilitatieprojecten, voor dit type organisatie zijn instellingen uit de gezondheidszorg het belangrijkste. Arbeidsonderzoekcentra en de revalidatiecentra bedienen naast de sociale zekerheidsinstellingen nog andere belangrijke klantgroepen. Bij de arbeidsonderzoekcentra ligt het accent bij de gesubsidieerde arbeid (JWG, banenpool, WSW). De arbeidsexploratie heeft tevens belangrijke opdrachtgevers in particuliere organisaties zoals werkgevers en verzekeringsmaatschappijen.

4. KENMERKEN VAN ASSESSMENT INSTRUMENTEN

4.1 Inleiding

Dit hoofdstuk presenteert de resultaten van deel 2 van de enquête. De eerste paragraaf biedt een globaal overzicht van de instrumenten die in Nederland worden toegepast bij assessments in het kader van (re)integratieadvisering. In paragraaf 4.2 volgt een meer gedetailleerde beschrijving van de onderzoeksresultaten. In de laatste paragraaf worden deze resultaten samengevat. Opgemerkt wordt dat in een aparte band (deelrapport 3) integrale beschrijvingen zijn opgenomen van alle instrumenten die in dit verslag behandeld worden.

4.1.1 De respons

Deel 2 van de enquête is 58 keer ingevuld. Om deze gegevens te kunnen interpreteren is een ordening aangebracht in het materiaal: de beschreven instrumenten zijn onderverdeeld in een aantal groepen. De volgende 6 soorten instrumenten zijn onderscheiden: de vragenlijst, de worksample, fysiek functioneren, de checklist, het (gestructureerde) gesprek, het programma.

Deze ordening is primair gebaseerd op de aard van het instrument (de wijze van afnemen). Voorts zijn de instrumentsoorten te typeren aan de hand van wetenschappelijke criteria: standaardisering van de gegevensverzameling, objectieve waarneming en registratie, normering van de beoordeling, betrouwbaarheid en validiteit. Hierdoor wordt een indruk verkregen van de wetenschappelijke kwaliteit die de verschillende soorten instrumenten in theorie hebben. In dit opzicht representeert de hier beschreven ordening ook een zekere rangordening van de instrumenten ten opzichte van dit kwaliteitsaspect.

De indeling van de assessment instrumenten in één van de onderscheiden groepen is enerzijds gebaseerd op eigen deskundigheid en anderzijds op enkele gegevens uit het enquêteformulier.

Deel 2, zoals de naam van het instrument (vraag 1), de wijze waarop wordt gemeten (vraag 6), de theoretische achtergrond (vraag 11) en eventueel aanvullende, meegestuurde documentatie. Omdat het hier om een eerste, globale inventarisatie gaat zijn de indelingscriteria soepel gehanteerd: een enkele aanwijzing dat het instrument mogelijk voldoet aan de gestelde kwaliteitscriteria was over het algemeen voldoende om in de betreffende categorie te worden opgenomen.

Nu volgt van elke categorie een omschrijving en een opgave van het aantal instrumenten van de betreffende soort in de respons.

4.1.2 Zes soorten instrumenten

1. De vragenlijst

Vragenlijsten bestaan uit een verzameling vragen of opdrachten die achter elkaar worden aangeboden. Per aangeboden vraag/opdracht geeft de respondent een reactie, die meestal een keuze is uit een beperkt aantal reactiemogelijkheden. Deze antwoorden/reacties worden meestal door de onderzochte zelf geregistreerd en vormen de primaire gegevens die bij vragenlijsten beoordeeld worden. Observaties van het gedrag van de kandidaat tijdens het vragenlijstonderzoek vormen soms een aanvullende bron van informatie. De meeste vragenlijsten worden schriftelijk aangeboden, een toenemend aantal wordt ook per computer afgenomen.

Met vragenlijsten worden in hoofdzaak aspecten van het psychische functioneren in kaart gebracht. Er zijn vragenlijsten die het maximale prestatieniveau bepalen (tests) en vragenlijsten die gedragswijzen vaststellen. In het laatste geval kan het gaan om het in kaart brengen van interesses, attitudes en waarden, om de beoordeling van een enkel persoonlijkheidskenmerk zoals bijvoorbeeld het omgaan met problemen maar ook om vragenlijsten waarmee meerdere persoonlijkheidskenmerken tegelijk worden gemeten of (meestal psychische) ziektebeelden worden opgespoord.

Voorts gaat het hier om instrumenten die pretenderen op gestandaardiseerde en objectieve wijze gedrag van personen te observeren en te beschrijven. Het meetresultaat van een vragenlijst wordt vaak uitgedrukt in een (verhoudings)getal of in een andere maat die aangeeft hoe dit resultaat zich verhoudt tot een bepaalde norm (i.c. hoe goed of slecht, hoe gewoon of ongewoon een bepaalde uitslag is). Tot slot is op een wetenschappelijk verantwoorde manier vastgesteld dat het instrument voldoende betrouwbaar en valide is.

De respons bevat 17 reacties die door de onderzoekers tot de categorie vragenlijst zijn gerekend. Een instrument is alleen in deze categorie opgenomen indien er minimaal enige aanwijzingen zijn dat het betreffende instrument gestandaardiseerd, genormeerd, betrouwbaar en valide is. Soms vormen de antwoorden op de enquête of meegestuurde informatie deze aanwijzingen, vaker betreft het algemeen bekende vragenlijsten en tests, waarover reeds is gepubliceerd.

Opgemerkt wordt dat 9 van deze 17 enquêteformulieren in plaats van één vragenlijst, een of meer (typen) vragenlijsten beschrijven.

2. De worksample

Vragenlijsten zijn in essentie 'paper en pencil'-tests. Worksamples (arbeidsproeven) verschillen van vragenlijsten doordat ze concreet gedrag bij personen oproepen. Het idee hierbij is dat de proef gedrag oproept dat zo veel mogelijk lijkt op het te voorspellen gedrag. Daartoe brengt men personen in gestandaardiseerde situaties, meestal problemen die opgelost moeten worden. Bij dit type instrument vormen observaties van de testleider een onmisbare informatiebron voor de beoordeling van het testresultaat.

Worksamples zijn simulaties van functies, waarbij niet per se de hele functie wordt nagebootst, maar wel de representatieve elementen/taken daaruit. Bij worksamples worden meestal fysieke handelingen gevraagd en beoordeeld.

De worksample is een voorbeeld van een zogenoemde handelingsproef. Een ander type handelingsproef is de situationele test. Het principe van situationele tests ('situation assessment'), is gelijk aan worksamples. Deze tests zijn echter niet gericht op het beoordelen van fysieke handelingen maar op het in kaart brengen van het analytisch vermogen en de verbale vaardigheden van mensen. Situationele tests kunnen zowel betrekking hebben op individuele besluitvormingsprocessen als op groepsprocessen. De situationele tests in de respons zijn ook in de categorie worksample ondergebracht.

Worksamples die op wetenschappelijk verantwoorde wijze werden geconstrueerd zijn gestandaardiseerde instrumenten die objectieve, betrouwbare en valide resultaten kunnen geven.

In de praktijk wordt echter ook gebruik gemaakt van worksamples die niet, niet meer of niet geheel het produkt zijn van zo'n degelijk constructieproces. Deze instrumenten kunnen daardoor niet (meer) pretenderen objectief, betrouwbaar, valide etc. te zijn. Hier kunnen voordelen als flexibel, pragmatisch en relatief goedkoop tegenover staan.

Volgens de onderzoekers bevat de respons 12 reacties die voldoen aan de omschrijving van worksamples. Naar schatting 5 van deze reacties hebben betrekking op slechts één instrument, de overige formulieren beschrijven meerdere worksamples of geven een soortnaam op zoals 'worksample' of 'situation assessment'. Het materiaal biedt onvoldoende aanknopingspunten om te bepalen of alle instrumenten een wetenschappelijk verantwoord fundament hebben.

3. *Fysiek functioneren*

Instrumenten in deze categorie richten zich primair op aspecten van het lichamelijk functioneren.

Het betreft hier gestandaardiseerde onderzoeksprotocollen, waarbij gebruik wordt gemaakt van apparatuur, soms van een hoogstaand technologisch gehalte. Ook beschikken deze instrumenten over normen voor de beoordeling van de testresultaten.

Alle instrumenten worden afgenomen onder begeleiding van een testleider, die de apparatuur instelt. De testleider kiest en ordent de verschillende onderdelen van het onderzoek en geeft per onderdeel aan welke fysieke handelingen moeten worden verricht. Hierbij worden ook aanwijzingen gegeven over de manier waarop dat moet gebeuren. Voorts waakt de testleider ervoor dat de opdrachten niet tot overbelasting van de onderzochte leiden. Bij een aantal instrumenten ten slotte, vormen de observaties van de proefleider bovendien de belangrijkste bron van gegevens over de prestaties van de kandidaat: de testleider observeert, registreert en interpreteert de meetresultaten. Bij de andere instrumenten zijn verzameling en bewerking van de gegevens grotendeels geautomatiseerd, de observaties van de testleider zijn hier alleen van secundair belang.

Het onderzoek heeft 7 reacties opgeleverd die in de categorie fysiek functioneren passen.

4. De checklist

Checklists hebben met vragenlijsten gemeen dat ze bestaan uit een verzameling vragen of opdrachten die achter elkaar worden aangeboden. Per aangeboden vraag/opdracht wordt een reactie gegeven. Het kan hierbij gaan om een reactie van de kandidaat, maar ook is het mogelijk dat degene die de checklist afneemt, zelf de vragen beantwoordt. Het grote verschil met vragenlijsten is dat de instrumenten in deze categorie niet (pretenderen te) voldoen aan criteria als gestandaardiseerd, objectief, genormeerd etc.; de onderzoekers hebben althans onvoldoende aanwijzingen dat de betreffende instrumenten aan deze wetenschappelijke criteria voldoen.

De respons op dit onderzoek bevat 4 reacties die bij de checklist zijn ingedeeld.

5. Het (gestructureerde) gesprek

De respons bevat 3 reacties die alle varianten zijn van de meest gangbare vorm van informatie uitwisseling tussen mensen, het gesprek. Deze wijze van informatie verzamelen wijkt zo sterk af van de voorgaande assessment instrumenten dat ze in een aparte categorie zijn ondergebracht. Qua opzet en meetpretenties gaat het hier om eenvoudige instrumenten.

6. Het programma

Deel 2 van de enquête was bedoeld om over specifieke instrumenten informatie te vergaren. Zoals al eerder gemeld, zijn veel enquêteformulieren echter gebruikt om meerdere instrumenten tegelijk te beschrijven. Een aantal reacties betreft bovendien een combinatie van verschillende typen instrumenten. Volgens onze definitie gaat het dan in feite om assessment programma's (zie paragraaf 2.1). In het vorige hoofdstuk, dat de resultaten van deel 1 van de enquête behandelt, komt het onderwerp 'assessment programma' eveneens aan bod. In het onderhavige hoofdstuk gebruiken we, om verwarring te voorkomen, de term programma's. De resultaten van deel 2 van de enquête die betrekking hebben op een combinatie van typen instrumenten worden hier dus weergegeven onder het kopje 'programma'.

In totaal zijn 13 enquêteformulieren in de categorie programma opgenomen.

Het Functie Informatie Systeem (FIS)

De 6 categorieën bevatten gezamenlijk 56 van de 58 instrumenten (of groepen instrumenten) waarover gegevens zijn verzameld. De twee resterende reacties zijn beide beschrijvingen van het Functie Informatie Systeem (FIS), de methode waarmee in de sociale zekerheid het arbeidsongeschiktheidspercentage wordt vastgesteld. Doel en toepassing van het instrument hebben dus primair en specifiek betrekking op claimbeoordelingen, het FIS is daarmee (eigenlijk) niet geschikt voor (re)integratie advisering. In dit onderzoek worden de beschrijvingen van deze instrumenten daarom buiten beschouwing gelaten.

Samenvattend: een eerste verkenning van de onderzoeksresultaten resulteert in de ordening van de beschreven assessment instrumenten in 6 typen, waarbij de categorieën 'vragenlijst', 'worksample' en 'fysiek functioneren' bij elkaar 36 (van de in totaal 56) assessment instrumenten bevatten. Dit betekent dat bijna tweederde deel van de respons mogelijk voldoet aan wetenschappelijke kwaliteitscriteria en dat dit voor de overige instrumenten zeer waarschijnlijk niet het geval is. Zoals gezegd zijn de indelingscriteria soepel gehanteerd. Voor een nauwkeuriger inzicht in aard en kwaliteit van de beschreven instrumenten dienen de onderzoeksresultaten meer in detail beschreven en geanalyseerd te worden. Dit komt aan bod in de volgende paragraaf.

4.2 Kenmerken van assessment instrumenten

Deze paragraaf geeft in zes achtereenvolgende subparagrafen, geordend naar type instrument een meer gedetailleerde weergave van de resultaten van deel 2 van de enquête. Kwantitatieve overzichten van deze resultaten staan in deel 2 van het verslag, bijlage IV. Deze bijlage bevat tabellen met gegevens over de volgende onderwerpen: doel, inhoudelijk terrein, toepassing; doelpopulatie (leeftijd, geslacht, opleidingsniveau, werkervaring en soort aandoening); afname (aard, wijze, afname-duur, kosten); de beoordeling van de individuele meetresultaten (wijze van beoordeling, beoordeelbaar, interpretatie meetresultaten); en gegevensverzameling naar type instrument (tabel IV.1 tot en met tabel IV.15). Aanbevolen wordt om parallel aan onderstaande teksten de betreffende tabellen van bijlage IV te raadplegen.

Bij een aantal vragen was het toegestaan meer dan één antwoord te geven. Daardoor is het mogelijk dat bij de beschrijving van de instrumenten de absolute aantallen en percentages cumuleren boven het aantal beschreven instrumenten respectievelijk 100%. Wanneer hier sprake van is, dan wordt dat in de tabelkop aangegeven met 'meerdere antwoorden mogelijk'. Dit geldt voor de onderwerpen: doel, inhoudelijk terrein van het instrument, aandoening/beperking kandidaten, aard van de afname en beoordeling van individuele meetresultaten.

In de enquête is onder meer een vraag opgenomen naar de kenmerken van de populaties waarbij het instrument wordt afgenomen. Deze vraag heeft twee soorten antwoorden opgeleverd, namelijk beschrijvende en normatieve informatie. In het laatste geval worden minimumeisen genoemd ten aanzien van leeftijd, opleiding en werkervaring.

Voorts is gebleken dat op één na alle instrumenten worden afgenomen bij mannen en vrouwen. De uitzondering is de worksample 'Werkvorm in tuinonderhoud' die alleen bij mannen wordt afgenomen. De assessment instrumenten onderscheiden zich dus vrijwel niet op dit aspect. Bij de bespreking van de doelpopulatie van de verschillende typen instrumenten wordt het kenmerk sekse niet meer aan de orde gesteld.

4.2.1 De vragenlijst

Inleiding

Een vragenlijst is een verzameling vragen of opdrachten die achter elkaar worden aangeboden en waarop de respondent een antwoord/reactie geeft die hij/zij kiest uit een beperkt aantal mogelijkheden. Een vragenlijst is een gestandaardiseerd instrument dat beoogt objectieve, betrouwbare en valide informatie te genereren.

In totaal zijn er 17 enquêteformulieren ontvangen die door de onderzoekers zijn ingedeeld in de categorie 'Vragenlijst'. Van de 17 enquêteformulieren zijn er 10 enquêteformulieren die meer dan één vragenlijst beschrijven. In het algemeen betreft het tests voor prestatieniveau en tests voor gedragwijzen. Namen van enkele beschreven tests zijn de Differentiële Aanlegtest (DAT), Vragenlijst Beleving en Beoordeling Arbeidssituatie (VBBV), Arbeidsvaardighedenlijst, testen en vragenlijsten beroepskeuze, UCL (Utrechtse Coping Lijst) en de NPV (Nederlandse Persoonlijke Vragenlijst). Alle 17 beschreven vragenlijsten zijn in hoofdstuk 1 van deelrapport 3 opgenomen.

Doel, inhoud, toepassing en matching persoonskenmerken en werkeisen

Gegevens over deze aspecten zijn terug te vinden in deel 2 van het verslag, bijlage IV, tabellen IV.1, IV.2 en IV.3 (kolom 1).

De vragenlijsten die in het kader van assessment worden gebruikt hebben met name diagnostiek van de huidige toestand (82%) als doelstelling, hoewel het inschatten van de toekomstverwachting ook bij een groot aantal vragenlijsten (65%) als doel wordt aangegeven. De testresultaten worden ook gebruikt om verschillende typen interventies te kunnen bepalen. 47% van de vragenlijsten wordt afgenomen met als doel het bepalen van interventies op het gebied van scholing, bij 41% is ook het bepalen van interventies op het gebied begeleiding één van de doelstellingen. De tests worden minder vaak gebruikt om in te schatten welke interventies er nodig zijn op het gebied van een concrete arbeidsplaats (29%) of ter bepaling van trainingsbehoeften (35%).

De vragenlijsten bestrijken met name het psychisch functioneren van de kandidaat. Bij 71% worden de psychische (mentale, emotionele en cognitieve) vaardigheden beoordeeld. De wijze waarop de kandidaat omgaat met zijn of haar beperking (47%), de sociale vaardigheden (35%), en belangstellingssferen van de kandidaat (35%) worden in minder tests onder de loep genomen. Vragenlijsten worden in regel niet afgenomen om een oordeel te geven over de lichamelijke restcapaciteiten (12%).

De vragenlijsten (77%) worden in het algemeen eenmalig afgenomen, in overige gevallen worden de tests meerdere keren gebruikt om een beeld te vormen van de vorderingen van de onderzochte.

Bij ongeveer de helft (47%) van de enquêteformulieren die zijn ingedeeld in de categorie vragenlijsten wordt door de respondenten aangegeven dat het niet mogelijk is om een vergelijking te

maken tussen persoonskenmerken en werkeisen, in ongeveer de helft van de gevallen wordt aangegeven dat dit wel mogelijk is (53%). Laatstgenoemd percentage lijkt vrij hoog aangezien de inhoud van vragenlijsten geen directe afgeleide is van de werksituatie en -eisen zoals bijvoorbeeld bij een worksample wel het geval is.

Doelpopulatie

Gegevens over de doelpopulatie zijn terug te vinden in tabel IV.4 tot en met IV.7 (kolom 1) van bijlage IV.

82% van de vragenlijsten wordt afgenomen bij populaties waarvoor geen leeftijdsgrenzen gelden, ze worden toegepast bij kandidaten van allerlei opleidingsniveaus (35%) of bij kandidaten met minimaal een LBO-opleiding (35%). 88% van de beschreven vragenlijsten wordt afgenomen zowel bij kandidaten die geen werkervaring hebben, als bij kandidaten die wel werkervaring hebben. Meer dan de helft van de vragenlijsten (59%) wordt afgenomen bij populaties waarin zowel psychische als lichamelijke beperkingen voorkomen.

De afname

Gegevens over de afname zijn terug te vinden in tabellen IV.8 tot en met IV.11 (kolom 1) van bijlage IV.

De afname van de vragenlijsten geschiedt voornamelijk schriftelijk (82%). In ongeveer één derde van de gevallen wordt ook de testopstelling en/of observatie en/of interactief computerprogramma als wijzen van afname opgevoerd. Bijna de helft van de vragenlijsten wordt individueel afgenomen (47%) en in meer dan de helft gevallen gebeurt dit onder begeleiding (53%). Dit betekent dat de onderzoekssituatie wordt gevormd door een testleider en de onderzochte. Een aantal vragenlijsten wordt zowel op individuele basis afgenomen als in groepen (35%). De duur van de afname van de vragenlijsten is wisselend. Sommige vragenlijsten vergen minder dan een uur maar wanneer er meerdere tests worden afgenomen, kan het onderzoek in zijn totaliteit een hele dag in beslag nemen.

Circa een kwart van de vragenlijsten kost maximaal f 500,- per afname, voor 29% ligt dit tussen f 1000,- en f 1500,-. Bijna een kwart van de respondenten was overigens niet in staat een indicatie te geven van de totale kostprijs per afname.

Reden voor het verschil in prijs kan zijn dat de 3 van de 4 'goedkopere' instrumenten een korte afnameduur hebben (minder dan een uur). Maar daarnaast geldt dat de 'duurdere' instrumenten zowel minder dan een uur kunnen duren, als ook een hele dag of zelfs enkele dagen tot een week in beslag kunnen nemen.

De beoordeling

Zie tabel IV.12 tot en met IV.15 (kolom 1) voor de gegevens over de beoordeling van de individuele meetresultaten (deelrapport 2, bijlage IV).

De meetresultaten worden op één uitzondering na beoordeeld aan de hand van normen/referenties. Bij 13 van deze 16 instrumenten betreft het normen, die een onderdeel van het instrument uitmaken. Hieronder volgt een opsomming van populaties waarop de normen gebaseerd zijn (tussen haakjes staan de opgegeven namen van de instrumenten):

- doelgroep KBA met laaggeschoolden ('LBA Assessment Methodiek')
- divers ('capaciteitentests')
- normale populatie, psychiatrische patiënten, neurologische patiënten, vergelijkbaar qua opleidingsniveau en leeftijd ('psychodiagnostiek en beroepskeuze')
- diverse normgroepen ('diverse tests, vragenlijsten op het gebied van intellectuele capaciteiten, interesse, persoonlijkheidsgegevens, psychopathologie')
- diverse opleidingen, leeftijden en opleidingsniveaus ('psychologische tests', 'DAT')
- meerdere populaties: 'normaal'/poliklinische populatie psychiatrie ('SCL-90')
normale populatie ('UCL')
- naar leeftijdscohort ('Meyers Briggs Type Indicator')
- breed uiteenlopend ('TAP informatieverwerking')
- uitkomsten gebaseerd op normgegevens ('FEPSY')
- meerdere mogelijkheden ('NPV').

Onder meer bij 'toetsing schoolse vaardigheden' worden de meetresultaten beoordeeld aan de hand van zelf ontwikkelde normen/referenties. In dit geval zijn de normen gebaseerd op volwassen mannen en vrouwen met vooropleiding tot en met MAVO-niveau.

Deze gegevens wijzen uit dat bij de beschreven vragenlijsten gebruik wordt gemaakt van normen die ontwikkeld zijn voor fysiek gezonde populaties.

In dit onderzoek is naar informatie gezocht over instrumenten die toegepast worden bij de populatie 'beroepsbevolking met gezondheidsproblemen'. Deze specifieke populatie wordt echter bij geen van de normpopulaties genoemd.

Bij bijna de helft van de testafnames is het de psycholoog of de psychiater die de testresultaten beoordeelt en interpreteert (47%).

In verband met de kwaliteit van het oordeel over de (re)integratiemogelijkheden van de kandidaat, is het belangrijk dat de meetresultaten geïnterpreteerd worden in het licht van andere bevindingen. Bij 18% gebeurt dit altijd en bij 53% van de beschreven vragenlijsten worden de meetresultaten zowel zelfstandig als in combinatie met andere resultaten beoordeeld en geïnterpreteerd. De volgende gegevensbronnen worden in dit verband genoemd:

- bij anderstaligen wordt multiculturele-aanlegtest gebruikt ('LA Assessment methodiek')
- anamnethisch ('diverse tests vragenlijsten met betrekking tot intellectuele capaciteiten/intelligentie')
- biografische informatie, psychometrisch onderzoek, praktijk onderzoek ('toetsing schoolse vaardigheden')

- arbeidsdiagnostiek/ fysieke functionaliteit/ medische diagnostiek ('psychologische tests')
- intelligentiescore, scores neuropsychologisch onderzoek, medische gegevens ('DAT')
- andere testen/levensloop/indrukken tijdens direct contact/soms ook gegevens "derden" (SCL-90, klachtenlijst)
- andere testen/anamnese/bevindingen in het directe contact/ eventueel aangevuld door meningen van derden ('UCL', 'NPV')
- in kader van (mentaal) belastbaarheidsbepalingen (FEPSY)
- arbeidsgeschiktheidsonderzoek: psychodiagnostiek en mentaal belastbaarheidsonderzoek ('TAP informatieverwerking').

De uitkomsten van de vragenlijsten worden dus gecombineerd met biografische kenmerken, medische gegevens, gegevens in relatie tot arbeid en gegevens van (andere) psychologische tests.

Bij meer dan de helft van de beschreven vragenlijsten wordt geen databestand bijgehouden van de testresultaten (59%).

*Conclusies ten aanzien van **vragenlijsten** die worden toegepast bij assessments in het kader van (re)integratie advisering:*

- *beoordeling van zowel de huidige situatie als potentieelschatting*
- *aspecten van psychisch functioneren*
- *bepaling interventies m.b.t. scholing en begeleiding*
- *bij de helft is matching tussen persoonskenmerken en werkeisen mogelijk*
- *gevarieerde doelpopulaties*
- *één op de drie kent naast de paper-en-pencil vorm aanvullende wijzen van afnemen*
- *afnameduur varieert tussen 1 uur en 1 dag*
- *kosten: maximaal f500,- of tussen f1000,- en f1500,-*
- *bij driekwart beoordeling op basis van normpopulaties*
- *'beroepsbevolking met gezondheidsklachten' is geen normpopulatie*
- *bij de helft beoordeling door hooggekwalificeerden (psycholoog, psychiater)*
- *bij driekwart interpretatie (ook) in combinatie met medische, biografische en psychologische en gegevens over de loopbaan*
- *ruim de helft geen databestand van meetresultaten*

4.2.2 De worksample

Inleiding

In een worksample wordt een praktijksituatie gesimuleerd met de bedoeling gedrag op te roepen dat zo veel mogelijk gelijkenis heeft met het te voorspellen arbeidsgedrag. Een worksample kan een gestandaardiseerd instrument zijn dat objectieve, betrouwbare en valide informatie genereert.

Er zijn 12 enquêteformulieren ontvangen die zijn ingedeeld in de categorie 'worksamples'. Bij 7 enquêteformulieren bestaat de indruk dat er meer dan één worksample beschreven is. Sommige geënquêteerden hebben de worksamples niet gespecificeerd, anderen hebben wel de specifieke naam van het instrument vermeld. Genoemd zijn onder andere praktisch-technisch onderzoek, administratief, cultuurtechnisch onderzoek, administratieve Module I en ambachtelijke module, Modulaire Instructie en Training Evaluatie en werkvorm in Tuinonderhoud. Alle 12 beschreven worksamples zijn in deelrapport 3 (hoofdstuk 2) opgenomen.

Doel, inhoud, toepassing en matching persoonskenmerken en werkeisen

Gegevens over deze onderdelen zijn terug te vinden in deelrapport 2, bijlage IV, tabel IV.1, IV.2 en IV.3 (kolom 2).

In 83% van de beschreven worksamples is diagnostiek van de huidige toestand een doelstelling, het inschatten van arbeidsmogelijkheden in de toekomst is bij 67% van de worksamples een doelstelling.

Het geven van een oordeel over mogelijke interventies op het gebied van de concrete arbeidsplaats (75%) en op het gebied van training (67%) worden bij de meeste worksamples (ook) als doel genoemd.

De beschreven worksamples lijken bij uitstek gebruikt te worden voor het beoordelen van vaardigheden die van belang zijn voor het goed kunnen functioneren in een arbeidssituatie: ze gaan bijna allemaal over specifieke arbeidsvaardigheden (92%). Voorts worden lichamelijke (rest)capaciteiten (67%), affiniteiten en belangstellingssferen (67%) en sociale vaardigheden (67%) ook vaak aangegeven.

Tweederde van de afnames vindt eenmalig plaats: de meeste worksamples worden niet gebruikt als monitorinstrument.

Op één uitzondering na wordt op alle enquêteformulieren aangegeven dat het mogelijk is persoonskenmerken en werkeisen te vergelijken. Deze uitkomst is niet verrassend aangezien de worksamples bestaan uit nagebootste en genormeerde werktaken die afgeleid zijn van de reële werksituatie en -eisen.

Doelpopulatie

De gegevens over de doelpopulatie zijn opgenomen in deel 2 van het verslag, tabel IV.4 tot en met IV.7 (kolom 2) van bijlage IV.

Bijna alle worksamples worden afgenomen bij kandidaten van alle leeftijden. Meer dan de helft van de instrumenten wordt afgenomen bij kandidaten tot of tot en met MBO-niveau en in de regel bij kandidaten met een grote diversiteit qua werkervaring (75%). De meeste worksamples (75%) worden gebruikt bij kandidaten met diverse beperkingen.

De afname

In tabel IV.8 tot en met IV.11 (kolom 2) (deel 2 van het verslag, bijlage IV) worden de gegevens met betrekking tot de afname van de diverse instrumenten gepresenteerd.

De meetresultaten wordt bij een groot aantal beschreven worksamples verkregen door een testopstelling in (experimentele) werkomgeving (83%). Ook observatiegegevens worden veelvuldig gebruikt om tot een oordeel van de kandidaat te komen (83%). Het afnemen van een schriftelijke vragenlijst en het houden van een (gestructureerd) gesprek worden in respectievelijk 33% en 42% van de worksamples gebruikt.

Een (niet-arbeidsspecifieke) testopstelling wordt bij een tweetal instrumenten toegepast (17%), andere wijzen van afname worden bij geen van de beschreven worksamples gebruikt.

De worksamples worden in 83% van de beschreven instrumenten individueel afgenomen en in de meeste gevallen (92%) gebeurt dit onder begeleiding. In het algemeen bedraagt de afnameduur enkele dagen tot een week (67%).

De kosten per afname bedragen bij de helft van de instrumenten maximaal f 500,-- en bij ongeveer een derde van de instrumenten liggen de kosten tussen de f 500,-- en f 1000,-- in. Het verschil in prijs is niet toe te schrijven aan de afnameduur aangezien bij zowel de 'goedkopere' als de 'duurdere' worksamples de afnameduur kan variëren van een hele dag tot langer dan een week.

De beoordeling

In tabel IV.12 tot en IV.15 (kolom 2) van bijlage IV zijn de gegevens opgenomen over de beoordeling van de individuele meetresultaten.

Voor de beoordeling van de individuele meetresultaten wordt zowel gebruik wordt gemaakt van normen/referenties die een onderdeel zijn van het instrument (58%) en van zelfontwikkelde normen (50%), maar het komt ook voor dat de deskundige naar eigen inzicht het meetresultaat bepaalt (42%). De normen zijn als volgt samengesteld (de naam van het betreffende instrument staat tussen haakjes):

- normpopulatie wordt gevormd door gezonde proefpersonen ('Worksample')
- normen die gelden in de centrale bedrijfsplaats/vrije bedrijf ('werkvorm in tuinonderhoud').
- kwaliteit en kwaliteitsnormen volgens MTM methode ('Situation Assessment'); bij dit instrument wordt ook aangegeven dat de deskundige naar eigen inzicht oordeelt.
- industrieel werker ('Mast 1/Mast 2')
- vrije bedrijfsnormen ('Administratieve Module I', 'Ambachtelijke Module I'). Bij 'Ambachtelijke Module I' wordt aangegeven dat de deskundige ook naar eigen inzicht de kandidaat beoordeelt.

In totaal wordt bij 50% van de beschreven worksamples een normpopulatie genoemd. In alle gevallen lijkt een 'normale' populatie als norm te worden gesteld.

De arbeidskundige is in eerste instantie de aangewezen functionaris om de testresultaten van de worksamples te beoordelen (75%). Bij 25% van de worksamples worden de meetresultaten beoordeeld door een arbeidskundige in samenspraak met een paramedisch specialist of psycholoog.

Een derde van de beschreven worksamples worden zelfstandig geïnterpreteerd, een kwart altijd in combinatie met (andere) bron(nen). Bij de overige worksamples kunnen beide situaties voorkomen. De gegevensbronnen die volgens de geënquêteerden betrokken worden in de uiteindelijke beoordeling zijn:

- onderzoek arbeidsmogelijkheden ('Worksample')
- medisch en psychologisch rapport ('Cultuurtechnisch Onderzoek', 'Administratieve Module I, Ambachtelijke Module I')
- therapeut en consulent verbonden aan instelling ('Werkvorm Tuinonderhoud')
- medisch en psychologisch rapport, alsmede opleidings- en arbeidsverleden ('Praktisch Technisch Onderzoek')
- psychodiagnostiekgegevens en Ergosgegevens ('Worksamples').

*Conclusies ten aanzien van **worksamples** die worden toegepast bij assessments in het kader van (re)integratie advisering:*

- *beoordeling van zowel de huidige situatie als potentieelschatting*
- *inhoud divers: arbeidsvaardigheden, lichamelijke capaciteiten, aspecten van psychisch functioneren*
- *bepaling interventies m.b.t. een concrete arbeidsplaats (driekwart), training (tweederde)*
- *vergelijking tussen persoonskenmerken en werkeisen*
- *opleidingsniveau van de doelpopulatie maximaal MBO (de helft)*
- *afnameduur varieert van enkele dagen tot een week*
- *kosten: bij de helft maximaal f 500,- en bij één derde tussen f 500,- en f 1000,-*
- *kosten staan niet in directe relatie tot afnameduur*
- *normpopulaties zijn gezonde werknemers (ruim de helft)*
- *beoordeling naar eigen inzicht door testleider (kleine helft)*
- *beoordeling door arbeidskundige*
- *bij tweederde interpretatie (ook) in combinatie met gegevens over aspecten van fysiek en psychisch functioneren*
- *bij driekwart geen databestand meetresultaten*

Medische en psychologische expertises en gegevens in relatie tot arbeidsmogelijkheden lijken de belangrijkste bronnen die worden gebruikt bij het geven van een oordeel over de arbeidsmogelijkheden van de kandidaat.

Van 75% van de beschreven worksamples wordt geen databestand bijgehouden van de meetresultaten.

4.2.3 Fysiek functioneren

Inleiding

Instrumenten in deze categorie beoordelen aan de hand van gestandaardiseerde onderzoeksprotocollen en met toepassing van apparatuur aspecten van fysiek functioneren. De testleider vervult een centrale rol bij de toepassing van deze instrumenten. Normen voor de interpretatie van de resultaten zijn beschikbaar.

De betreffende instrumenten beogen objectieve, betrouwbare en valide informatie te genereren.

Er zijn in totaal 7 enquêteformulieren deel 2 ontvangen die vallen onder de categorie: fysiek functioneren. Genoemd zijn de Ergos Worksimulator (3 keer), de Functional Capacity Evaluation (2 keer), Biodex (fysiek onderzoek) en de Physical Agility Tester (onderzoek naar werkcapaciteit). Gezien het beperkte aantal, wordt er bij de beschrijving gesproken van absolute aantallen en niet van percentages. Alle 7 beschrijvingen zijn in deelrapport 3 (hoofdstuk 3) opgenomen.

Hoewel twee instrumenten meerdere keren zijn beschreven, worden alle 7 reacties afzonderlijk behandeld. Dit is gedaan omdat de beschrijvingen van de betreffende instrumenten niet met elkaar overeenstemmen.

Dit feit wekt verbazing omdat het hier gaat om beschrijvingen van gestandaardiseerde en genormeerde instrumenten. Aan het einde van deze subparagraaf zal nader op deze verschillen worden ingegaan.

Doel, inhoud, toepassing en matching persoonskenmerken en werkeisen

Gegevens over doel, inhoud en toepassing zijn terug te vinden in deelrapport 2, Bijlage IV, tabel IV.1, IV.2 en IV.3 (kolom 3).

Instrumenten voor de assessment van 'fysiek functioneren' worden vaak afgenomen voor diagnostiek van de huidige toestand (Ergos, 2x Functional Capacity Evaluation, Biodex, Physical Agility Tester, n=5). Bepaling van interventies op het gebied van de concrete arbeidsplaats wordt in 4 van de 7 enquêteformulieren eveneens als doel beschreven (Functional Capacity Evaluation, Ergos, Biodex, Physical Agility Tester). Trainingsadviezen zijn bij 3 instrumenten van belang (Functional Capacity Evaluation, Biodex, Physical Agility Tester).

Alle instrumenten meten de lichamelijke restcapaciteiten. Behalve een Ergos-instrument en een Functional Capacity Evaluation meten alle instrumenten eveneens specifieke arbeidsvaardigheden (n=5).

De instrumenten worden grosso modo eenmalig toegepast.

Op 5 van de 7 enquêteformulieren is vermeld dat het instrument een vergelijking mogelijk maakt tussen persoonskenmerken en werkeisen. Deze uitkomst kan verklaard worden uit het feit dat lichamelijk functie onderzoek mede in relatie tot werkeisen worden uitgevoerd. Des te opvallend is de dat bij twee van de drie beschrijvingen geven van de Ergos niet wordt aangegeven dat dit mogelijk is.

Doelpopulatie

Zie voor de gegevens over de doelpopulatie deel 2, bijlage IV, tabel IV.4 tot en met IV.7 (kolom 3).

De instrumenten zijn voor een brede populatie inzetbaar: zij worden meestal afgenomen bij kandidaten met een verscheidenheid in leeftijd, opleidingsniveau en werkervaring.

De instrumenten worden gebruikt bij personen met lichamelijke aandoeningen (Ergos 3x, Biodex, Physical Agility Tester, n=5) en bij populaties waarin zowel lichamelijke als psychische problemen voorkomen (Functional Capacity Evaluation, n=2).

De afname

Zie voor gegevens over de afname tabel IV.8 tot en met IV.11 (kolom 3) van bijlage IV.

Bij instrumenten ten behoeve van de bepaling van fysiek functioneren wordt in alle gevallen de kandidaat in de testsituatie geobserveerd. Daarnaast wordt er bij vier van de zeven omschreven instrumenten (Ergos, Functional Capacity Evaluation, Biodex, Physical Agility Tester) gebruik gemaakt van een niet-arbeidsspecifieke testopstelling en ook 4 keer van een testopstelling in een (experimentele) werkomgeving (Functional Capacity Evaluation, Biodex, Physical Agility Tester, Ergos). Bij drie instrumenten wordt gebruik gemaakt van een interactief computerprogramma (2x Ergos, Biodex). Bij eveneens 3 instrumenten is lichamelijk onderzoek ook een onderdeel (Ergos, Functional Capacity Evaluation, Biodex).

De instrumenten worden in alle gevallen individueel en onder begeleiding afgenomen.

De afname duurt bij 4 instrumenten een hele dag (drie Ergos instrumenten en de Functional Capacity Evaluation). Bij de Biodex en de Physical Agility Tester vergt de afname een dagdeel, terwijl bij de andere beschrijving van de Functional Capacity Evaluation deze enkele dagen tot een week duurt.

Toepassing van bijna de helft van de instrumenten kost f 1000,- tot f 1500,- per keer (Functional Capacity Evaluation, Biodex, Physical Agility Tester). Eén respondent geeft van de Ergos afnamekosten op ten bedrage van f 1600,-, bij de andere twee Ergos-instrumenten is de prijs niet ingevuld. De tweede beschrijving van de Functional Capacity Evaluation geeft als afnamekosten f 500,- op.

De beoordeling

Zie tabel IV.12 tot en met IV.15, kolom 3 (deelrapport 2, bijlage IV) voor de gegevens over de beoordeling van de individuele meetresultaten.

Bij alle instrumenten wordt volgens de geënquêteerden bij de beoordeling van de meetresultaten gebruik gemaakt van normen/referenties, welke een onderdeel uitmaken van het instrument. Deze beoordelingen zijn gebaseerd op controlegroepen ('Ergos'), gezonde volwassenen in de Verenigde Staten ('Functional Capacity Evaluation'), zijn gestoeld op normen gebaseerd op de eisen die de arbeidsmarkt aan werknemers stelt ('Ergos'), op 10-jarig onderzoek in Verenigde Staten bij brede bevolkingsgroepen ('Ergos'), op normen van sporters in de Verenigde Staten, op Nederlandse normen van werknemers met klachten (beiden 'Biodex') en op testresultaten van werknemers in de Verenigde Staten ('Physical Agility Tester').

De populatie 'beroepsbevolking met gezondheidsklachten' wordt in deze groep één keer met name genoemd. Daarnaast worden expliciet diverse gezonde populaties genoemd waarmee de testresultaten vergeleken worden.

Gezien de doelstelling van de instrumenten en de doelpopulatie (mensen met een lichamelijke beperking) is het niet opmerkelijk dat de meeste testresultaten worden beoordeeld door een bewegingswetenschapper, ergotherapeut of een fysiotherapeut (n=4), bij 2 instrumenten (Biodex en Physical Agility Tester) wordt er beoordeeld door een revalidatiearts in samenspraak met een manueel therapeut of bedrijfsfysiotherapeut. Het valt op dat eenmaal een arbeidskundige wordt genoemd (Ergos).

De testresultaten worden bij 2 instrumenten (Ergos, Physical Agility Tester) altijd in combinatie met andere gegevensbronnen gebruikt. Een Functional Capacity Evaluation-instrument wordt zelfstandig geïnterpreteerd, bij andere instrumenten worden de meetresultaten zowel zelfstandig als in combinatie met andere bronnen beoordeeld.

Hierbij zijn de volgende gegevensbronnen vermeld:

- psychologisch en mentaal belastbaarheidsonderzoek, revalidatiegeneeskundig onderzoek ('Functional Capacity Evaluation')
- beroepskeuze-onderzoek, persoonlijkheidsonderzoek, neuropsychologisch onderzoek ('Ergos Work Simulator')
- Mast en psychologisch onderzoek ('Ergos')
- combinatie subjectief materiaal met objectieve instrumenten ('Biodex')
- uitkomsten mentaal belastbaarheidsonderzoek en/of psychodiagnostisch onderzoek ('Physical Agility Tester').

Het komt voor dat deze instrumenten alleen worden gebruikt om op objectieve wijze de fysieke conditie te bepalen. Daarnaast gebruiken vrijwel alle respondenten deze instrumenten ook in combinatie met andere bronnen. Opvallend is dat de respondenten altijd bronnen noemen die informatie

over het psychisch functioneren van kandidaten geven. Een gecombineerde beoordeling van de fysieke en psychische arbeidsmogelijkheden wordt blijkbaar ook door deze respondenten van belang geacht.

Bij 5 van de 7 beschreven instrumenten wordt een databestand bijgehouden van de meetresultaten (Ergos 2x, Functional Capacity Evaluation, Biodex, Physical Agility Tester).

Tabel 4.1 toont de belangrijkste verschillen in de drie beschrijvingen van Ergos Worksimulator

Tabel 4.1 Belangrijkste verschillen in de beschrijvingen van Ergos Worksimulator door 3 verschillende respondenten

	Ergos: respondent 1	Ergos: respondent 2	Ergos: respondent 3
Doel: diagnostiek huidige toestand	huidige toestand	-	-
Doel: toekomst-verwachting	toekomstverwachting	-	-
Doel: bepalen interventies	-	concrete arbeidsplaats	-
Doel: anders	functievergelijking	bepaling functionaliteit in relatie tot arbeid	bepaling fysieke functionaliteit
Matching tussen persoonskenmerken en verkeisen	niet mogelijk	wel mogelijk	niet mogelijk
Aard van afname	testopstelling in (experimentele) werkomgeving, lichamelijk onderzoek	testopstelling niet-arbeidsspecifiek, interactief computerprogramma,	interactief computerprogramma
Prijs	niet ingevuld	1600,-	niet ingevuld
Doelpopulatie	leeftijd niet ingevuld, alle opleidingsniveaus, veel tot weinig werkervaring, lichamelijke aandoeningen	alle leeftijden, alle opleidingsniveaus, veel tot weinig werkervaring, lichamelijke aandoeningen	alle leeftijden, LBO/MBO, enige werkervaring, lichamelijke aandoeningen
Beoordelaar	arbeidskundige	bewegingswetenschapper	ergotherapeut
Interpretatie meetresultaten	in combinatie met andere gegevens	zelfstandig en in combinatie met andere gegevens	zelfstandig en in combinatie met andere gegevens

De opvallendste punten in de drie beschrijvingen van het Ergos instrument zijn:

- Eén van de drie respondenten geeft aan het Ergos instrument te gebruiken ter bepaling van de diagnostiek van de huidige toestand en het inschatten van toekomstige mogelijkheden
- Een andere respondent past het Ergos instrument toe ter bepaling van interventies op de concrete arbeidsplaats
- De drie respondenten melden onder de antwoordcategorie 'doel: anders' in overeenkomstige bewoordingen een toepassing die specifiek is voor het Ergos instrument, namelijk het bepalen van de fysieke capaciteiten
- Twee van de drie respondenten geven aan dat het niet mogelijk is om een vergelijking te maken tussen persoonskenmerken en verkeisen

- Aard van de afname: één van de drie respondenten beschrijft de Ergos als een testopstelling in een (experimentele) werkomgeving; daarnaast meldt alleen deze respondent dat ook lichamelijk onderzoek wordt uitgevoerd
- Twee van de drie respondenten geven aan dat de Ergos wordt afgenomen bij kandidaten van alle leeftijden, bij één instrument is de leeftijd niet ingevuld
- Twee van de drie respondenten geven aan dat de Ergos wordt afgenomen bij kandidaten van alle opleidingsniveau's, één respondent geeft aan dat de Ergos wordt afgenomen bij kandidaten van LBO/MBO-niveau
- De drie respondenten geven elk een andere deskundige op als beoordelaar: arbeidskundige, bewegingswetenschapper en ergotherapeut
- Bij één Ergos-instrument worden de meetresultaten alleen in combinatie, bij de andere twee worden de meetresultaten zelfstandig en in combinatie met andere gegevens geïnterpreteerd.

Bij deze opsomming van verschillen in de respons ten aanzien van het Ergos instrument past de volgende waarschuwing. Bij een enquête is het altijd mogelijk dat verschillen in resultaten vooral een weergave zijn van verschillen tussen respondenten in de manier waarop zij de enquête invullen. In hoeverre hier sprake is van werkelijk bestaande verschillen in visie op en gebruik van de Ergos Worksimulator kan in dit onderzoek niet met zekerheid bepaald worden.

Tabel 4.2 toont de belangrijkste verschillen in de twee beschrijvingen van Functional Capacity Evaluation.

Tabel 4.2 Belangrijkste verschillen in de twee beschrijvingen van Functional Capacity Evaluation

	Functional Capacity Evaluation: respondent 1	Functional Capacity Evaluation: respondent 2
Doel: diagnostiek huidige toestand	diagnostiek huidige toestand	diagnostiek huidige toestand
Doel: toekomst-verwachting	-	-
Doel: bepalen interventies	concrete arbeidsplaats, training, begeleiding	-
Doel: anders	-	bepalen maximaal veilig uitvoerbare handeling
Duur	hele dag	enkele dagen tot een week
Aard van afname	testopstelling testopstelling in (experimentele) werkomgeving lichamelijk onderzoek	-
Prijs	500,-	1100,-
Doelpopulatie	20-55 jaar, alle opleidingsniveaus, veel tot weinig werkervaring, diverse beperkingen	alle leeftijden, alle opleidingsniveaus, veel tot weinig werkervaring, diverse beperkingen
Interpretatie meetresultaten	zelfstandig en in combinatie met andere gegevens	zelfstandig

De belangrijkste verschillen in de beschrijvingen van Functional Capacity Evaluation zijn:

- Eén van de twee respondenten gebruikt het instrument om interventies te bepalen ten aanzien van de concrete arbeidsplaats, training en begeleiding.
- De afnameduur is verschillend: één Functional Capacity Evaluation-instrument duurt een hele dag, bij de andere respondent neemt de afname enkele dagen tot een week in beslag (eerste dag 4 uur, tweede dag drie uur).
- Eén respondent meldt dat de meetresultaten van Functional Capacity Evaluation zowel zelfstandig als in combinatie met andere gegevens worden geïnterpreteerd, de andere respondent meldt dat interpretatie van de resultaten zelfstandig plaatsvindt.

Ook bij dit instrument lijkt er sprake te zijn van verschillen tussen de respondenten in visie en gebruik.

Conclusies ten aanzien van instrumenten die worden toegepast bij assessment van fysiek functioneren in het kader van (re)integratie advisering:

- *beoordeling van de huidige situatie*
- *lichamelijke restcapaciteiten, specifieke arbeidsvaardigheden*
- *interventies m.b.t. concrete arbeidsplaats, training*
- *vergelijking tussen persoonskenmerken en werkeisen meestal mogelijk*
- *brede doelpopulatie*
- *testopstelling (arbeidspecifiek en niet-arbeidspecifiek) en lichamelijk onderzoek*
- *afnameduur varieert tussen een dagdeel en een week*
- *afnamekosten variëren van f 500,- (één instrument) tot f 1.000,- a f 1.600,-;*
- *alle beoordelingen op basis van normen*
- *werknemers met klachten éénmalig genoemd als normpopulatie*
- *beoordeling door (para)medicus*
- *bijna alle interpretaties (ook) in combinatie met psychologische gegevens*
- *mogelijk verschillen in visie en gebruik van Ergos Worksimulator en Functional capacity Evaluation*
- *bij meerderheid is databestand aanwezig*

4.2.4 De checklist

Inleiding

Een checklist is een verzameling vragen of opdrachten die achter elkaar worden behandeld en waarop het individu of de testleider een antwoord geeft. Een checklist pretendeert niet objectieve, betrouwbare en valide meetresultaten te geven.

De respons bevat een beperkt aantal instrumenten dat ondergebracht kan worden in de categorie checklists (n=4). Het gaat hierbij om de instrumenten 'Belastbaarheidspatroon betrokkene', 'SAMPC-methode,

'Vragenlijst Arbeidsintegratie' en de 'Toelatingstest'. Dit is een heterogene verzameling instrumenten. De twee eerst genoemde instrumenten zijn in meer of mindere mate theoretisch onderbouwd en wetenschappelijke getoetst. Echter, de verzameling en interpretatie van de gegevens zijn geheel of op onderdelen, slechts in beperkte mate gestandaardiseerd, objectief en genormeerd. Van de twee andere instrumenten de 'Vragenlijst Arbeidsintegratie' en de 'Toelatingstest' hebben de onderzoekers onvoldoende aanwijzingen om ze te kunnen indelen in de categorieën Vragenlijst of Worksample. Naast de heterogene samenstelling van deze categorie geldt dat de respons niet groot genoeg is om er een enigszins betrouwbare, gedetailleerde beschrijving van het type instrument op te baseren. Deze subparagraaf biedt daarom alleen op het niveau van de instrumenten een overzicht van de resultaten. Hierbij zal worden volstaan met het noemen van de absolute aantallen. Integrale beschrijvingen van de checklists zijn terug te vinden in hoofdstuk 4 van deelrapport 3.

Doel, inhoud, toepassing en matching persoonskenmerken en werkeisen

Gegevens over deze onderdelen zijn terug te vinden in deel 2 van het verslag, bijlage IV, tabel IV.1, IV.2 en IV.3 (kolom 4).

Alle checklists hebben het beoordelen van de huidige toestand als doelstelling. Twee instrumenten worden ook gebruikt om een voorspelling te geven van de toekomstige arbeidsmogelijkheden van de kandidaat. Het valt op dat op één uitzondering na ('Toelatingstest'), interventies helemaal niet als doel genoemd worden.

De checklists meten sociale vaardigheden (n=3), lichamelijke (rest)capaciteiten en lichamelijke vaardigheden (n=2), psychische vaardigheden (n=2), specifieke arbeidsvaardigheden (n=1) en copingstrategieën/attitude van de kandidaat ten opzichte van zijn/haar beperkingen (n=1). Affiniteiten worden bij geen van de beschreven checklists gemeten.

Twee instrumenten worden eenmalig toegepast ('SAMPC', 'Toelatingstest'). 'Belastbaarheidspatroon betrokkene' en de 'Vragenlijst Arbeidsintegratie' worden meerdere keren afgenomen om de vorderingen van de kandidaat te kunnen bepalen.

Bij alle enquêteformulieren die ingedeeld zijn in de categorie checklists (n=4) is aangegeven dat een vergelijking tussen persoonskenmerken en werkeisen niet mogelijk is. Deze uitkomst is in overeenstemming met de verwachtingen, omdat de inhoud van de checklists geen directe afgeleide vormt van de werksituatie of -eisen.

Populatie

In deelrapport, bijlage IV, tabel IV.4 tot en met IV.7 (kolom 4) zijn de gegevens over de doelpopulatie opgenomen.

Drie van de vier checklists worden afgenomen bij kandidaten vanaf 18 jaar, één instrument ('Vragenlijst arbeidsintegratie') wordt afgenomen bij kandidaten die vallen in de leeftijdscategorie 17-45 jaar. Bij geen van de instrumenten is werkervaring van de kandidaat van belang. Twee checklists worden

afgenomen bij een populatie met verschillende opleidingsniveaus ('Belastbaarheidspatroon betrokkene' en 'SAMPC methode'), twee checklists worden bij kandidaten afgenomen die minstens LBO-niveau ('Toelatingstest' en Vragenlijst Arbeidsintegratie').

De checklists worden gebruikt bij kandidaten met uiteenlopende beperkingen/aandoeningen ('Belastbaarheidspatroon betrokkene' en 'SAMPC') en voor kandidaten met een psychische beperking ('Toelatingstest' en 'Vragenlijst Arbeidsintegratie').

De afname

De resultaten met betrekking tot de afname zijn opgenomen in tabel IV.8 tot en met IV.11, kolom 4 (deel 2, bijlage IV).

De aard van de afnames is divers: checklists worden afgenomen door middel van een schriftelijke vragenlijst ('Vragenlijst arbeidsintegratie'), lichamelijk onderzoek ('Belastbaarheidspatroon betrokkene', 'SAMPC methode'), testopstelling in (experimentele) werkomgeving ('Toelatingstest'), observatie ('Belastbaarheidspatroon betrokkene') en (gestructureerd) gesprek ('Belastbaarheidspatroon betrokkene'). Informatie van derden ('Belastbaarheidspatroon betrokkene') en mondelinge anamnese (SAMPC-methode) zijn ook genoemd (zie tabel IV.8, kolom 5, categorie 'anders', bijlage IV, deel 2 van het verslag).

Alle checklists worden individueel afgenomen. De 'Toelatingstest' en de 'Vragenlijst Arbeidsintegratie' worden onder begeleiding afgenomen.

De duur van de afname varieert van minder dan een uur ('Belastbaarheidspatroon betrokkene', SAMPC-methode', 'Vragenlijst Arbeidsintegratie') tot enkele uren ('Toelatingstest').

De kosten van de 'SAMPC methode' en de 'Vragenlijst arbeidsintegratie' bedragen beide f 150,--. De kosten van de andere 2 instrumenten zijn niet opgegeven.

De beoordeling

Zie tabel IV.12 tot en met IV.15, kolom 4 (deelrapport 2, bijlage IV) voor de gegevens over de beoordeling van de individuele meetresultaten.

De beoordeling van de meetresultaten komt tot stand aan de hand van normen/referenties die een onderdeel uitmaken van het instrument ('Belastbaarheidspatroon betrokkene', 'Vragenlijst arbeidsintegratie'), zelf ontwikkelde normen ('Toelatingstest', 'Vragenlijst arbeidsintegratie' en aan de hand van beoordeling van de deskundige naar eigen inzicht (SAMPC-methode). Bij de checklists die uitgaan van normen/referenties, worden de meetresultaten gebaseerd op basis van meetresultaten van 'gezonde soortgelijke kandidaten' ('Belastbaarheidspatroon betrokkene'), 'werknemers marktsector/WSW-werknemers' ('Vragenlijst Arbeidsintegratie'). Bij de twee andere checklists die meetresultaten baseren op normen/referenties is niet vermeld op basis van welke populaties die normen zijn samengesteld.

De arbeidskundige ('Vragenlijst Arbeidsintegratie', 'Toelatingstest') en de revalidatie-arts ('Belastbaarheidspatroon betrokkene', 'SAMPC methode') treden ieder bij twee checklists op als beoordelaar.

De meetresultaten van de SAMPC-methode en 'Vragenlijst arbeidsintegratie' worden zelfstandig geïnterpreteerd, die van 'Belastbaarheidspatroon betrokkene' in combinatie, en die van 'Toelatingstest' zelfstandig, maar ook in combinatie met andere gegevensbronnen. Informatie van derden ('Belastbaarheidspatroon betrokkene') en informatie uit het intakegesprek ('Toelatingstest') worden als extra bron van gegevens gebruikt. Alleen bij 'Belastbaarheidspatroon betrokkene' wordt een databestand bijgehouden van de meetresultaten.

Conclusies ten aanzien van checklists die worden toegepast bij assessment in het kader van (re)integratie advisering:

- zeer kleine heterogene groep instrumenten
- beoordeling van de huidige situatie
- diverse inhoudelijke gebieden
- geen matching mogelijk tussen persoonskenmerken en werkeisen
- diverse doelpopulaties
- diverse wijzen van afnemen
- afnameduur varieert van minder dan een uur tot enkele uren
- afnamekosten f 150,- (twee instrumenten)
- beoordelingen op basis van normpopulaties (evt zelf ontwikkeld) en eigen inzicht
- beoordeling door arbeidskundige of medicus
- bij één instrument databestand van meetresultaten

4.2.5 Gestructureerd gesprek

Inleiding

De kern van de instrumenten in deze categorie is het gesprek tussen de kandidaat en de beoordelaar. Er zijn 3 instrumenten beschreven die volgens de onderzoekers thuishoren in de categorie gestructureerd gesprek, te weten 'Arbeidsinpassingsgesprek/intakegesprek', 'Interviewmethode/creatieve baanontwikkeling' en 'Arbeidsanamnese'. Ook hier wordt volstaan - in verband met het kleine aantal instrumenten - met het beschrijven van de specifieke instrumenten en het noemen van de absolute aantallen. In deelrapport 3 (hoofdstuk 5) zijn deze drie instrumenten opgenomen.

Doel, inhoud, toepassing en matching persoonskenmerken en werkeisen

Gegevens hierover zijn terug te vinden in deel 2, bijlage IV, tabel IV.1, IV.2 en IV.3 (kolom 5). Het valt op dat bij de instrumenten veel verschillende doelstellingen worden genoemd. Diagnostiek van de huidige toestand, bepaling van toekomstverwachting en bepaling van interventies op het gebied van begeleiding worden bij alle 3 de gesprekken als doelstelling aangegeven. De overige interventies worden twee keer genoemd.

Ook ten aanzien van het inhoudelijk terrein is sprake van een grote reikwijdte. Psychische vaardigheden, sociale vaardigheden, affiniteiten en belangstellingssferen en het omgaan met/coping/attitudes ten opzichte van de eigen beperkingen komen in alle gesprekken aan de orde.

Twee gestructureerde gesprekken worden meer dan eens gevoerd, namelijk de Interviewmethode/creatieve baanontwikkeling' en het 'Arbeidsinpassingsgesprek'.

Bij alle enquêteformulieren die volgens de onderzoekers voldoen aan de kenmerken van een gestructureerd gesprek (n=3) wordt opgegeven dat het mogelijk is een vergelijking te maken tussen de persoonskenmerken en werkeisen.

Doelpopulatie

Gegevens over de doelpopulatie zijn terug te vinden in tabel IV.4 tot en met IV.7 (kolom 5) van bijlage IV.

De gesprekken worden gevoerd met kandidaten van alle opleidingsniveaus en met kandidaten die geen werkervaring hebben, maar ook met kandidaten die dat wel hebben. Eén van de beschreven instrumenten wordt alleen afgenomen bij kandidaten in de leeftijd van 16 tot 45 jaar ('Arbeidsanamnese').

De gestructureerde gesprekken worden in alle gevallen afgenomen bij mensen met een psychische beperkingen.

De afname

Gegevens over de afname zijn terug te vinden in tabellen IV.8 tot en met IV.11 (kolom 5) van bijlage IV, deelrapport 2.

Naast de gesprekken die gevoerd worden om een indruk te krijgen van de arbeidsmogelijkheden van de kandidaat, wordt bij één gesprek de kandidaat ook geobserveerd ('Arbeidsinpassings-gesprek/intakegesprek').

De gestructureerde gesprekken worden in alle gevallen - hoe kan het ook anders - op individuele basis gevoerd.

De duur van de gesprekken is verschillend. De 'Arbeidsanamnese' neemt 1 tot 4 uur in beslag en de duur van het 'Arbeidsinpassingsgesprek/intake gesprek' varieert van minder dan een uur tot 4 uur. De duur van de 'Interviewmethode/creatieve baanontwikkeling' is onbekend. De kosten van de 'Arbeidsanamnese' bedragen f 560,-. Bij de beschrijving van de overige gestructureerde gesprekken zijn de kosten niet vermeld (n=3).

De beoordeling

In tabel IV.12 tot en met IV.15, kolom 5 (bijlage IV) zijn de gegevens met betrekking tot de beoordeling van de individuele meetresultaten opgenomen.

Alle beoordelingsmethoden die in de vragenlijst voorkomen en uiteindelijk leiden tot een beoordeling, worden bij de gestructureerde gesprekken gebruikt. Opvallend is dat bij alle gesprekken ook het oordeel van de kandidaat in de beoordeling meegenomen wordt.

Bij het 'Arbeidsinpassingsgesprek/intakegesprek' wordt het gesprek beoordeeld aan de hand van normen/referenties gebaseerd op mensen met een psychiatrische achtergrond. Bij het 'Arbeidsinpassings/intakegesprek' vormt een B-verpleegkundige of maatschappelijk werkende een oordeel over de uitkomsten van het gesprek. Bij de 'Interviewmethode' zijn er diverse disciplines (HBO SPD, MW) betrokken bij de uiteindelijke beoordeling en bij de 'Arbeidsanamnese' oordeelt de ergotherapeut in overleg met multidisciplinair team.

Bij één gestructureerd gesprek ('Arbeidsanamnese') waarbij het oordeel over de kandidaat geïnterpreteerd wordt in het licht van andere gegevensbronnen, wordt gebruik gemaakt van algemene diagnostiek en van gegevens over het verloop van de psychiatrische ziekte. In het andere geval waarin andere gegevensbronnen worden gebruikt is niet aangegeven om welke gegevensbronnen het daarbij gaat ('Interviewmethode').

Bij één van de drie beschreven gestructureerde gesprekken wordt een databestand bijgehouden ('Arbeidsanamnese').

Conclusies ten aanzien van het gestructureerde gesprek dat als assessment instrument wordt toegepast in het kader van (re)integratie advisering:

- zeer kleine heterogene groep instrumenten, eenvoudig qua opzet en meetpretenties
- desondanks veel gebruiksdoelen: beoordeling van de huidige situatie, potentieelschatting en bepaling van diverse interventies
- matching mogelijk tussen persoonskenmerken en werkeisen
- toepassing bij populaties met psychische problematiek
- afnameduur varieert van minder dan een uur tot één dagdeel
- afnamekosten f 560,- (één instrument)
- beoordelingen altijd mede op basis eigen oordeel kandidaat
- beoordeling door paramedicus of psychosociaal geschoolde
- bij één instrument databestand van meetresultaten

4.2.6 Het programma

Inleiding

Een programma is de gecombineerde toepassing van verschillende typen assessment instrumenten. Er zijn in totaal 13 enquêteformulieren deel 2 ingevuld die door de onderzoekers zijn ondergebracht in de categorie programma. Enkele voorbeelden zijn 'Onderzoek arbeidsmogelijkheden', 'Intake', 'Mentale belastbaarheid', 'Psychodiagnostisch onderzoek', 'Situationele assessment in de werksituatie'. Er is reeds op gewezen dat de respondenten gevraagd was om per enquêteformulier deel 2 één instrument te beschrijven. Gesteld is dat in verband met dit afwijkend gebruik van de formulieren enige voorzichtigheid betracht moet worden bij de interpretatie van de onderzoeksresultaten. Deze waarschuwing geldt bij uitstek voor de gegevens die in deze subparagraaf gepresenteerd worden, aangezien het in alle gevallen gaat om reacties die niet alleen betrekking hebben op meerdere instrumenten, maar ook om meerdere typen instrumenten. Gezien de samengesteldheid van de beschreven eenheden mogen in ieder geval hoge scores verwacht worden op een breed scala van antwoordmogelijkheden. Voor een volledige weergave van de beschrijvingen van de programma's wordt verwezen naar deelrapport 3, hoofdstuk 6.

Doel, inhoud, toepassing en matching persoonskenmerken en werkeisen

In deelrapport 2, bijlage IV, tabel IV.1, IV.2 en IV.3 (kolom 6) worden deze gegevens gepresenteerd. Zowel de diagnostiek van de huidige toestand als de potentieelschatting is bij 85% van de programma's een beoogd doel. Interventies op het gebied van training en begeleiding worden bij veel programma's eveneens als doelstelling aangemerkt.

Het inhoudelijk terrein van de programma's vertoont een grote diversiteit: alle in de vragenlijst opgenomen categorieën ten aanzien van het inhoudelijk terrein van het instrument, komen in meer dan de helft van de programma's aan bod. Het beoordelen van psychische vaardigheden (92%) en sociale vaardigheden (85%) wordt daarbij het meest genoemd.

Meer dan de helft van de programma's wordt meer dan eens afgenomen (67%).

Bij de meeste programma's wordt aangegeven dat een vergelijking mogelijk is tussen persoonskenmerken en werkeisen.

Doelpopulatie

Voor de gegevens over de doelpopulatie wordt verwezen naar bijlage IV, tabel IV.4 tot en met IV.7 (kolom 6).

Bij ruim twee derde van de programma's is de leeftijd van de kandidaat niet van belang. De meeste programma's worden afgenomen bij kandidaten met een uiteenlopend opleidingsniveau (38%), in 23% van de afnamen functioneert de kandidaat op ten minste LBO-niveau.

Programma's worden afgenomen ofwel bij kandidaten met diverse aandoeningen (46%), ofwel specifiek bij kandidaten met psychische beperkingen (38%).

De afname

Zie tabel IV.8 tot en met IV.11, kolom 6 (bijlage IV) voor de gegevens over de afname van de verschillende typen instrumenten.

Bij meer dan de helft van de programma's wordt gebruikt gemaakt van schriftelijke vragenlijsten, observaties, gestructureerde gesprekken, fysiologisch onderzoek en psychodiagnostisch onderzoek. Onder de categorie 'anders' vallen het werken in bedrijven, het werken in beschutte arbeidsetting, informatie van derden, en test en training in 'overall' (zie ook tabel IV.8, bijlage IV).

77% van de programma's wordt op individuele wijze doorlopen en bij 85% van de programma's gebeurt dit onder begeleiding.

Met betrekking tot de duur van de programma's is er sprake van duidelijke onderlinge verschillen. Eén tot 4 uur (30%), langer dan een week (23%), variërend van één uur tot een hele dag of van een hele dag tot meer dan een week (23%) wordt door de respondenten vermeld.

Bij bijna de helft van de beschreven programma's is door de respondenten geen informatie gegeven over de totale kostprijs per afname. Bij die programma's waar wel een indicatie is gegeven, varieert de afnameprijs: één programma kost maximaal f 500,-, bij 4 andere programma's bedragen de kosten minimaal f 1.850,- of is volgens de respondent sterk afhankelijk van de afnameduur.

De beoordeling

In bijlage IV, deelrapport 2, tabellen IV.12 tot en met IV.15 (kolom 6) worden de gegevens met betrekking tot de beoordeling van de individuele meetresultaten gepresenteerd.

Ook bij de beoordeling van de meetresultaten is er sprake van verscheidenheid. In bijna de helft van de gevallen is er geen sprake van een standaardnormering maar beoordeelt de deskundige naar eigen inzicht. In die gevallen waarbij normen/referenties gehanteerd ten einde het meetresultaat te kunnen beoordelen (in totaal 38%), wordt gebruik gemaakt van:

- wisselende normpopulaties: algemeen of psychiatrie of chronische pijn ('Psychodiagnostisch onderzoek')
- reguliere werknemers ('Systematische observatie')
- doelgroep gehandicapten ('Morini-test')
- afhankelijk van gebruikte tests/toetsen ('Arbeidsonderzoek').

Bij de beschreven programma's zijn de beoordelaars afkomstig uit diverse disciplines; het gaat onder meer om arbeidskundigen (2), fysiotherapeut/ergotherapeut/arbeidstherapeut (2) of de psycholoog/psychiater (2) op als beoordelaar.

Hierbij valt op dat de categorie 'meerdere deskundigen' slechts 15% scoort. Bij een breed samengesteld programma ligt het juist in de lijn der verwachting ligt dat meer disciplines bij de beoordeling betrokken worden.

Bij meer dan de helft van de programma's worden de meetresultaten gecombineerd met andere gegevensbronnen:

- resultaten tijdens scholing, stage en plaatsing ('Intake')
- capaciteiten, persoonskenmerken, werkervaring, werkbeoordelingen ('Mentale Belastbaarheid')
- gespreks- en observatiegegevens ('Psychodiagnostisch Onderzoek')
- uitstroomresultaten uit de arbeidsrehabilitatie-bedrijven ('Systematische Observatie')
- arbeidsanamnese, verloop van de behandeling ('De Schakel')
- medische en arbeidskundige gegevens ('Morinitest')
- ervaring van betrokkene, kennis van arbeidsmarkt en wijze van presenteren ('Trajectbegeleiding').

Bij 38% van de programma's is er sprake van een databestand dat wordt bijgehouden.

Conclusies ten aanzien van programma's die worden toegepast bij assessment in het kader van (re)integratie advisering:

- *beoordeling van zowel de huidige situatie als potentieelschatting*
- *inhoud: zeer divers, vrijwel altijd aspecten van psychisch functioneren*
- *bepaling interventies m.b.t. training en begeleiding*
- *meestal vergelijking tussen persoonskenmerken en werkeisen mogelijk*
- *tweederde wordt meerdere malen afgenomen*
- *brede doelpopulaties, accent bij psychische problematiek*
- *diverse wijzen van afnemen*
- *afnameduur varieert sterk: van één tot vier uur (één derde) tot langer dan een week (een kwart)*
- *afnamekosten: vrijwel altijd boven f 1.000,-, grote spreiding*
- *zowel gestandaardiseerde beoordeling als beoordeling naar eigen inzicht (fifty-fifty)*
- *diverse normpopulaties (waaronder populaties met gezondheidsproblemen)*
- *meestal beoordeling door één deskundige (arbeidskundige, paramedicus of psycholoog/psychiater)*
- *interpretatie in combinatie met andere gegevensbronnen*
- *bij één programma databestand van meetresultaten*

4.3 Samenvatting: de instrumenten vergeleken

In deze paragraaf wordt in het kort de meest opvallende kenmerken van de verschillende typen instrumenten samengevat.

De checklist en het gestructureerde gesprek worden hier buiten beschouwing gelaten omdat er op grond van de geringe aantallen geen algemene uitspraken mogelijke zijn over deze instrumenttypen.

4.3.1 Doel, inhoud en toepassing van instrumenten

De belangrijkste verschillen en overeenkomsten tussen de typen instrumenten naar doel, inhoud, toepassing en matching persoonskenmerken en werkeisen zijn:

Huidige toestand vs toekomstpotentieel

Vragenlijst/Worksample/Programma:

- huidige toestand en toekomstverwachting

Fysiek functioneren:

- huidige toestand

Interventies

Vragenlijst:

- interventies op het gebied van scholing, begeleiding

Worksample:

- interventies op gebied van concrete arbeidsplaats en training

Fysiek functioneren:

- interventies op gebied van concrete arbeidsplaats

Programma:

- interventies op het gebied van training en begeleiding

Inhoudelijk terrein

Vragenlijst:

- psychisch functioneren

Fysiek functioneren:

- lichamelijke (rest)capaciteiten, specifieke arbeidsvaardigheden

Worksample/Programma:

- breed, namelijk specifieke arbeidsvaardigheden, lichamelijke (rest)capaciteiten, affiniteiten en belangstellingssferen en sociale vaardigheden
- breed, lichamelijke (rest-)capaciteiten, -vaardigheden, psychische vaardigheden, sociale vaardigheden, specifieke arbeidsvaardigheden, affiniteiten en belangstellingssferen, omgaan met beperkingen.

Toepassing:

Vragenlijst, Fysiek functioneren/Worksample:

- eenmalig

Programma's:

- meerdere keren ten einde veranderingen/vorderingen in de tijd te kunnen registreren

Matching persoonskenmerken en werkeisen:

Vragenlijst:

- bij ongeveer de helft van de vragenlijsten mogelijk, bij ongeveer de helft niet

Fysiek functioneren/Worksample/Programma:

- mogelijk
-

Belangrijkste toepassing van de in dit onderzoek beschreven instrumenten is de diagnostiek van de huidige toestand. Daarnaast wordt het doen van voorspellingen ten aanzien van toekomstige mogelijkheden veelvuldig als doel genoemd. Instrumenten voor fysiek functioneren worden in vergelijking met vragenlijsten, worksamples, en programma's echter minder vaak voor dit doel ingezet.

De instrumenttypen verschillen duidelijk van elkaar in het gebruik van de uitkomsten van de assessments voor het bepalen van interventies.

Ook ten aanzien van het inhoudelijk terrein is er sprake van een zekere mate van verscheidenheid tussen de verschillende instrumenttypen: de vragenlijsten (psychisch functioneren) en instrumenten ter bepaling van fysiek functioneren bestrijken een meer beperkt inhoudelijk terrein dan de worksample en de programma's die een breed inhoudelijk terrein bestrijken.

Met uitzondering van de programma's worden de andere instrumenten in het algemeen éénmalig afgenomen.

Bij alle typen instrumenten wordt aangegeven dat matching van persoonskenmerken en werkeisen mogelijk is.

4.3.2 Doelpopulaties

De belangrijkste verschillen en overeenkomsten tussen de typen instrumenten naar doelpopulatie (leeftijd, werkervaring, opleidingsniveau en soort aandoening) zijn:

Leeftijd

Vragenlijst/Worksample/Fysiek functioneren/Programma:

- breed qua leeftijd

Werkervaring

Vragenlijst/Worksample/fysiek functioneren/Programma:

- breed qua werkervaring

Opleidingsniveau

Vragenlijst/Programma:

- minimaal LBO of alle niveaus

Worksample:

- tot of tot en met MBO

Fysiek functioneren:

- alle niveaus

Soort aandoening/beperking

Vragenlijsten/Worksample/Programma:

- breed qua soort beperkingen (psychisch en fysiek)

Fysiek functioneren:

- vooral lichamelijke beperkingen
-

Alle instrumenttypen worden gebruikt voor een brede populatie qua leeftijd en werkervaring.

In het opleidingsniveau van de doelpopulaties bestaan systematische verschillen tussen de typen instrumenten: instrumenten voor fysiek functioneren worden toegepast bij alle opleidingsniveaus, vragenlijsten en programma's worden afgenomen bij kandidaten met hetzij alle opleidingsniveaus, hetzij met minimaal een LBO achtergrond. Worksamples worden echter in hoofdzaak toegepast bij kandidaten tot en met MBO-niveau.

Drie van de vier instrumenten worden toegepast bij kandidaten met zowel fysieke als psychische beperkingen, terwijl het instrument fysiek functioneren voornamelijk gebruikt wordt bij kandidaten met alleen fysieke beperkingen.

4.3.3 Aard, duur en kosten van afname

De belangrijkste verschillen en overeenkomsten tussen de typen instrumenten naar aard, duur en kosten van de afname zijn:

Aard van afname

Vragenlijst:

- schriftelijk

Worksample:

- testopstelling in (experimentele) werkomgeving, observatiegegevens

Fysiek functioneren:

- gevarieerd: testopstelling, observatie, interactief computerprogramma, lichamelijk onderzoek

Programma:

- gevarieerd: schriftelijke vragenlijsten, observaties, gestructureerde gesprekken, fysiologisch onderzoek, psychodiagnostisch onderzoek

Individueel vs groepsgewijs

Vragenlijst/Worksample/Fysiek functioneren/Programma:

- individueel

Onder begeleiding vs zelfstandig

Vragenlijst/Worksample/Fysiek Functioneren/Programma:

- onder begeleiding

Duur van afname

Vragenlijst:

- van minder dan een uur tot een hele dag

Fysiek functioneren:

- een hele dag

Worksample:

- variërend van enkele dagen tot een week

Programma

- variërend van enkele uren tot langer dan een week

Kosten van afname

Vragenlijst:

- variërend van maximaal f 500,- of f 1000,- tot f 1500,-

Worksample:

- variërend van maximaal f 500,- of van f 500- tot f 1000,-

Fysiek functioneren:

- van f 1000,- tot f 1500,-

Programma:

- doorgaans f 1850,- of meer
-

Voor alle vier typen instrumenten (vragenlijst, worksamples, fysiek functioneren, programma) geldt dat zij voornamelijk individueel en onder begeleiding worden afgenomen.

Met betrekking tot de aard en duur van de afname is er sprake van een grote diversiteit, zowel tussen de vier instrumenttypen als binnen elk type instrument.

De afnamekosten van de worksamples zijn het laagst, die van de programma's het hoogst. De kosten van vragenlijstonderzoek en 'fysiek functioneren' liggen daar tussenin en zijn ongeveer gelijk.

4.4.4 De beoordeling van de meetresultaten

De belangrijkste verschillen en overeenkomsten tussen de typen instrumenten naar beoordeling en interpretatie individuele meetresultaten zijn:

Beoordeling individuele meetresultaten

Vragenlijst:

- doorgaans op basis van normen/referenties gezonde populatie

Fysiek functioneren:

- uitsluitend op basis van normen/referenties gezonde populatie

Worksample:

- normen/referenties als onderdeel van instrument; zelfontwikkelde normen gezonde populatie; beoordeling naar inzicht beoordelaar

Programma:

- meestal geen standaardnormering; beoordeling op basis eigen inzicht beoordelaar en kandidaat

Beoordelaar

Vragenlijst:

- psychiater of psycholoog

Fysiek functioneren:

- ergotherapeut/fysiotherapeut

Worksample:

- arbeidskundige

Programma:

- psycholoog/psychiater of arbeidskundige of arbeids-/fysio-/ergotherapeut

Interpretatie meetresultaten

Vragenlijst/Worksample/Fysiek functioneren/Programma:

- ook in combinatie met andere bevindingen
-

Normen voor de beoordeling van de meetresultaten vormen en integraal onderdeel van alle instrumenten voor fysiek functioneren en van de meeste vragenlijsten.

Bij worksamples komen bestaande normen en zelf ontwikkelde normen ongeveer even vaak voor.

Beoordeling naar eigen inzicht zonder dat daarbij gebruik wordt gemaakt van standaardnormen komt hier eveneens regelmatig voor. Bij programma's wordt in het algemeen geen standaardnormering gehanteerd, maar oordeelt de beoordelaar naar eigen inzicht.

Vrijwel alle normen zijn gebaseerd op gezonde populaties.

Bij de vier instrumenttypen treden verschillende disciplines op als beoordelaar.

Bij alle typen instrumenten worden de meetresultaten (ook) in combinatie met andere bevindingen geïnterpreteerd.

4.4.5 Registratie van meetresultaten

De belangrijkste verschillen en overeenkomsten tussen de typen instrumenten in de gegevensverzameling zijn:

Databestand

Vragenlijst/Worksample/Programma:

- meestal geen databestand bijgehouden

Fysiek functioneren:

- meestal wel databestand bijgehouden
-

Bij drie van de vier instrumenttypen wordt meestal geen databestand van de meetresultaten bijgehouden. Alleen bij de instrumenten die het fysiek functioneren bepalen wordt dit meestal wel gedaan.

5. CONCLUSIES EN DISCUSSIE

5.1 Inleiding

Wat is er bekend over de organisaties die assessments uitvoeren bij arbeidsongeschikten, chronisch zieken en gehandicapten in het kader van (re)integratie-advisering? Welke instrumenten worden daarbij toegepast en wat is er bekend over de kwaliteit en kosteneffectiviteit van die instrumenten?

Dit inventariserende onderzoek is uitgevoerd om op deze vragen een antwoord te geven.

In dit laatste hoofdstuk zullen allereerst aan de hand van de gegevens uit beide voorgaande hoofdstukken de antwoorden op de onderzoeksvragen worden gegeven.

In een nabeschouwing van de onderzoeksresultaten gaan we nader in op het thema kwaliteit van assessments en welke bijdrage assessment instrumenten daaraan kunnen leveren.

5.2 Conclusies: antwoorden op de onderzoeksvragen

De *onderzoeksvragen* luiden als volgt:

- 1) Wat is er bekend over de organisaties die assessments uitvoeren bij arbeidsongeschikten, chronisch zieken en gehandicapten in het kader van (re)integratie-advisering?
- 2) Welke instrumenten worden daarbij toegepast?
- 3) Wat is er bekend over de kwaliteit en kosteneffectiviteit van het aanbod van assessment instrumenten?

De beantwoording van de eerste onderzoeksvraag is vooral gebaseerd op deel 1 van de enquête waarmee gegevens over 32 organisaties zijn verzameld. Deze 32 organisaties zijn vrijwel allemaal onder te verdelen in een van de volgende vier typen: arbeidsonderzoekcentra (AOC's), arbeidsexploratiecentra, (re)integratieprojecten en arbeidsrehabilitatieprojecten. De organisaties vormen gezamenlijk een redelijk representatieve afspiegeling van een deel van de markt van aanbieders van assessment, al zijn binnen deze groep de (re)integratieprojecten ondervertegenwoordigd. Bijna geheel afwezig in dit onderzoek zijn de (semi-)particuliere expertisebureaus. Omdat het hier over relatieve nieuwkomers gaat, met een waarschijnlijk groeiend marktaandeel is dit een belangrijk lacune van dit onderzoek. De antwoorden op de onderzoeksvragen hebben dus alleen betrekking op de organisaties die voornamelijk op not-for-profit basis assessments uitvoeren.

De beantwoording van de vragen over assessment instrumenten (onderzoeksvraag 2 en 3) is gebaseerd op deel 2 van de enquête die 56 beschrijvingen van instrumenten heeft opgeleverd.

Ongeveer de helft van de ingevulde enquêteformulieren behandelt per formulier meer dan één instrument. De enquêteformulieren waren niet ontworpen voor een dergelijk gebruik. Een gedetail-

leerde analyse van sommige onderzoeksresultaten is hierdoor niet goed mogelijk. De antwoorden op de tweede en de derde onderzoeksvraag zullen daarom met enige terughoudendheid worden geformuleerd: ze dienen te worden opgevat als indicaties voor het instrumentgebruik bij assessments in het kader van (re)integratie-advisering.

In het navolgende zullen eerst de vragen over de instrumenten behandeld worden, daarna komt de vraag aan over de organisaties aan de orde.

5.2.1 Welke assessment instrumenten worden toegepast bij (re)integratie-advisering?

Bij assessment in het kader van (re)integratie-advisering worden de volgende typen instrumenten toegepast: vragenlijsten (30%), worksamples (21%), instrumenten voor assessment van fysiek functioneren (13%), checklists (7%), (gestructureerde) gesprekken (5%) en combinaties van instrumenten, 'programma's' genoemd (23%). Tussen haakjes staat, afgerond, het aandeel van deze instrumenten in de totale respons.

Nu volgt per type instrument de definitie, zoals weergegeven in paragraaf 4.2, gevolgd door de belangrijkste kenmerken die per type instrument in dit onderzoek naar voren zijn gekomen. Het betreft een samenvatting van de tekstkaders van hoofdstuk 4.

Een **vragenlijst** is omschreven als een verzameling vragen of opdrachten die achter elkaar worden aangeboden en waarop de respondent en antwoord/reactie geeft die hij/zij kiest uit een beperkt aantal mogelijkheden. Een vragenlijst is een gestandaardiseerd instrument dat beoogt objectieve, betrouwbare en valide informatie op te leveren.

Vragenlijsten zijn volgens dit onderzoek de assessment instrumenten die het meest frequent worden toegepast bij (re)integratie-advisering. Vragenlijsten gaan voornamelijk over aspecten van psychisch functioneren en ze worden zowel toegepast voor de beoordeling van de huidige situatie als voor de schatting van toekomstig gedrag en capaciteiten. Aan de hand van vragenlijstonderzoek worden tevens scholingsadviezen opgesteld en adviezen voor begeleiding.

Een klein deel van de vragenlijsten wordt per computer afgenomen. De duur van een vragenlijstonderzoek varieert tussen 1 uur en 1 dag, de afnamekosten zijn bij een kwart maximaal f 500,- of liggen bij eveneens een kwart tussen f 1000,- en f 1500,-.

Bij driekwart van de beschreven vragenlijsten vindt beoordeling van de testresultaten plaats op basis van normen, de populatie 'beroepsbevolking met gezondheidsklachten' wordt echter geen enkele keer genoemd als normpopulatie. De helft van de vragenlijsten wordt beoordeeld door hooggekwalificeerden (psycholoog, psychiater). Driekwart van de vragenlijsten wordt (ook) in combinatie met andere bronnen geïnterpreteerd.

Bij ruim de helft van de vragenlijsten wordt geen databestand van meetresultaten aangelegd.

Een *worksample* is gedefinieerd als een simulatie van een praktijksituatie waarmee beoogd wordt gedrag op te roepen dat zo veel mogelijk lijkt op het te voorspellen gedrag. Indien de constructie en de toepassing van een worksample plaatsvindt volgens wetenschappelijke richtlijnen, betreft het een gestandaardiseerd instrument dat objectieve, betrouwbare en valide informatie oplevert.

Worksamples maken in dit onderzoek ongeveer een vijfde van de instrumenten uit die worden toegepast bij assessments in het kader van (re)integratie-advisering. Met worksamples wordt onderzoek gedaan naar arbeidsvaardigheden, lichamelijke capaciteiten en ook psychologische aspecten. Daarbij gaat het zowel om beoordeling van de huidige situatie als om potentieelschatting. Toepassing van worksamples leidt vaak tot voorstellen voor maatregelen in een concrete arbeidssituatie en tot trainingsadviezen.

Worksamples worden vooral gebruikt bij personen die maximaal een MBO - maar meestal een lager opleidingsniveau hebben.

De afnameduur van een worksample is relatief lang en varieert van enkele dagen tot een week; de kosten bedragen bij de helft maximaal f 500,- en bij een derde f 500,- tot f 1000,-. De kosten staan bij de beschreven worksamples niet in directe relatie tot de afnameduur.

Bij de beoordeling van de testresultaten van ruim de helft van de worksamples wordt gebruik gemaakt van normen. Deze zijn gebaseerd op gezonde werknemers. Echter, er zijn ook vrij veel worksamples in gebruik waarbij geen normen beschikbaar zijn.

Hier oordeelt de testleider, vrijwel altijd een arbeidskundige, naar eigen inzicht. Bij tweederde van de worksamples komt het (ook) voor dat interpretatie van de testresultaten plaatsvindt in combinatie met gegevens over aspecten van fysiek en psychisch functioneren.

Bij driekwart van de worksamples worden de meetresultaten niet systematisch geregistreerd.

Instrumenten voor assessment van *fysiek functioneren* zijn te omschrijven als instrumenten die aan de hand van gestandaardiseerde onderzoeksprotocollen en met gebruik van apparatuur aspecten van fysiek functioneren in kaart brengen. De testleider vervult een centrale rol bij de toepassing van deze instrumenten. De betreffende instrumenten beogen objectieve, betrouwbare en valide informatie te geven.

Instrumenten die worden toegepast voor assessment van fysiek functioneren ten behoeve van (re)integratie-advisering vormen in dit onderzoek ongeveer een zevende van de beschreven instrumenten. Deze instrumenten zijn geschikt voor diagnostiek van de huidige lichamelijke restcapaciteiten en specifieke arbeidsvaardigheden. Op basis van onderzoek met deze instrumenten worden trainingsadviezen gegeven of adviezen over een concrete arbeidsplaats.

De instrumenten bestaan in het algemeen uit een testopstelling (arbeidspecifiek en niet-arbeidspecifiek) en lichamelijk onderzoek. De afnameduur varieert tussen een dagdeel en een week, de afnamekosten liggen bij drie instrumenten tussen f 1000,- f 1500,-. De kosten van twee andere instrumenten liggen daar net onder dan wel net boven. Voor de beoordeling van testresultaten beschikken

alle instrumenten over normen, werknemers met klachten is hierbij éénmalig genoemd als normpopulatie. De beoordeling gebeurt door een (para)medicus.

Het valt op dat de meetresultaten van vrijwel al deze instrumenten, die uitsluitend betrekking hebben op lichamelijke capaciteiten, regelmatig in combinatie met psychologische gegevens geïnterpreteerd worden.

Functional Capacity Evaluation en Ergos Worksimulator zijn meer dan één keer beschreven. Voor beide instrumenten geldt dat de respondenten uiteenlopende antwoorden hebben gegeven over onder meer het doel en de aard van de afname.

Bij de meerderheid van de instrumenten wordt een databestand van de meetresultaten bijgehouden.

De **checklist** is op te vatten als een verzameling vragen of opdrachten die achter elkaar worden behandeld en waarop het individu of de testleider een antwoord geeft. Een checklist pretendeert niet objectieve, betrouwbare en valide meetresultaten te geven.

Checklists die bij (re)integratie-advisering worden toegepast vormen in dit onderzoek een zeer kleine en heterogene groep instrumenten waarmee diverse aspecten worden beoordeeld. De beschreven checklists kennen diverse afnamevormen, zoals lichamelijk onderzoek en observatie. De afnameduur varieert van minder dan een uur tot enkele uren; de afnamekosten van twee checklists bedragen f 150,-. De uitkomsten worden zowel beoordeeld op basis van normpopulaties (eventueel zelf ontwikkeld) als naar het eigen inzicht van de beoordelaar, een arbeidskundige of een medicus. Bij één checklist wordt een databestand bijgehouden van de meetresultaten.

Het (**gestructureerde**) **gesprek** verwijst naar die instrumenten waarvan de kern gevormd wordt door een gesprek tussen kandidaat en beoordelaar.

Gesprekken die bij (re)integratie-advisering als assessment instrument worden ingezet vormen in dit onderzoek een kleine en heterogene groep instrumenten, die qua opzet en meetpretenties eenvoudig zijn. Niettemin worden de beschreven gesprekstypen voor veel doeleinden toegepast: zowel de beoordeling van de huidige situatie als potentieelschatting wordt genoemd, beide ten aanzien van diverse gebieden (fysiek, psychisch, sociaal), als ook de bepaling van diverse soorten interventies worden in dit verband genoemd.

De beschreven gesprekstypen worden alle toegepast bij doelpopulaties met psychische problematiek. De gespreksduur varieert van minder dan een uur tot één dagdeel, slechts van één instrument zijn de kosten bekend, namelijk f 560,-. De beoordelaar is een paramedicus of een iemand die psychosociaal geschoold is. Bij de beschreven gesprekstypen is de beoordeling van het resultaat mede gebaseerd op het eigen oordeel van de kandidaat.

Bij één instrument wordt een databestand van meetresultaten bijgehouden.

Een **programma** is gedefinieerd als de gecombineerde toepassing van meerdere typen assessment instrumenten.

Programma's die worden toegepast bij assessment in het kader van (re)integratie-advisering vormen in dit onderzoek een kwart van de respons. De programma's richten zich zowel op de beoordeling van de huidige situatie als op potentieelschatting. De inhoud van de programma's is gevarieerd, vrijwel altijd maken psychologische aspecten er deel van uit. Toepassing van programma's leidt veelvuldig tot voorstellen voor maatregelen, het meest trainingsadviezen en begeleidingsadviezen.

Tweederde van de programma's kent meerdere afnamemomenten. Programma's worden toegepast bij brede doelpopulaties, met een accent bij populaties met psychische problematiek.

Programma's kennen - uiteraard - diverse afname vormen. Het valt echter op dat de totaalduur van de afnamen sterk kan variëren: van één tot vier uur (een derde) tot langer dan een week (een kwart van de programma's).

De afnamekosten liggen vrijwel altijd boven f 1000,- en vertonen verder een grote spreiding.

Gestandaardiseerde beoordelingen en beoordelingen naar eigen inzicht komen bij programma's ongeveer even vaak voor. In het eerste geval worden diverse normpopulaties gehanteerd (waaronder enkele populaties met gezondheidsproblemen). Opmerkelijk is dat beoordeling van de onderzoeksresultaten meestal plaatsvindt door slechts één deskundige (arbeidskundige, paramedicus of psycholoog/psychiater). Wel wordt daarbij regelmatig gebruik gemaakt van andere gegevensbronnen en wordt de opvatting van de kandidaat zelf betrokken in de beoordeling.

Bij slechts één programma worden de meetresultaten systematisch geregistreerd.

5.2.2 Wat is er bekend over de kwaliteit en kosteneffectiviteit van de assessment instrumenten?

Als eerste stap in de beschrijving van de assessment instrumenten zijn de instrumenten op basis van globale indelingscriteria geordend in 6 verschillende typen. Bijna tweederde van de in dit onderzoek beschreven instrumenten is ingedeeld in één van de categorieën 'vragenlijst', 'worksample' en 'fysiek functioneren'. Deze categorieën zijn omschreven als gestandaardiseerde en genormeerde instrumenten die (pretenderen) objectieve, betrouwbare en valide meetresultaten (te) geven. Voorts is het mogelijk dat ook de categorie 'programma' instrumenten bevat die voldoen aan deze kwaliteitseisen.

Afgaande op deze gegevens lijkt het erop dat bij assessments in het kader van (re)integratie gebruik wordt gemaakt van instrumenten die in meerderheid de toets der wetenschappelijke kritiek doorstaan.

Echter, een meer gedetailleerde bestudering van de onderzoeksresultaten levert diverse argumenten om de ogenschijnlijk hoge kwaliteit van een groot deel van de beschreven assessment te relativeren. In het navolgende worden de volgende aspecten geanalyseerd: standaardisering, normering en systematische registratie van meetresultaten.

Een instrument is *gestandaardiseerd* wanneer instructie, afname en uitwerking voor iedere kandidaat hetzelfde is. Diverse uitkomsten van dit onderzoek geven reden om te betwijfelen of alle instrumenten in de categorieën 'vragenlijst', 'worksample' en 'fysiek functioneren' hieraan voldoen.

Zo valt het op dat de instrumenten uit deze categorieën voor veel verschillende doeleinden worden gebruikt. Vragenlijsten en worksamples worden zowel gebruikt voor beoordeling van de huidige als van de toekomstige situatie. En het komt voor dat per instrument meerdere soorten interventies worden bepaald. In de literatuur maakt men doorgaans duidelijk onderscheid in het soort informatie dat assessment instrumenten (dienen te) leveren. Elk type informatie vraagt om een instrument dat op een daarbij passende manier geconstrueerd is. Als men bijvoorbeeld scholingsadviezen wil geven dient men op een andere manier relevante aspecten te onderzoeken dan wanneer men adviezen over de werkplek wil kunnen geven.

Naast een theoretische benadering van dit probleem geeft het onderzoek aan dat in de praktijk mogelijk ook problemen voorkomen rondom de standaardisering van instrumenten. De belangrijkste aanwijzingen hiervoor zijn de verschillen in de beschrijvingen van de enige twee instrumenten, waarover meerdere respondenten gegevens hebben ingestuurd, de Ergos Worksimulator en de Functional Capacity Evaluation. Weliswaar kan niet uitgesloten worden dat dit alleen verschillen in antwoordgedrag zijn en niet een uitdrukking van werkelijk bestaande verschillen. Maar het betreft hier bij uitstek goed gedocumenteerde en gestandaardiseerde onderzoeksprotocollen. Het is daarom des te opmerkelijker verschillen te constateren in de antwoorden ten aanzien van doel en toepassing van de instrumenten. Zij stellen de standaardisatie van de instrumenten ter discussie.

Genormeerde instrumenten bevatten beoordelingsnormen die gebaseerd zijn op één of meer welomschreven populaties. Maar zoals uit de enquête blijkt ontbreken bij een groot aantal instrumenten richtlijnen en/of normen voor de beoordeling van de resultaten. Dit geldt bijvoorbeeld voor bijna de helft van de worksamples en voor een kwart van de vragenlijsten. Dit is een onverwacht resultaat, die het optimisme over de kwaliteit van de gebruikte instrumenten tempert. Bij de 'programma's' wordt in de helft van de gevallen geen gebruik gemaakt van gedocumenteerde richtlijnen; bij deze instrumenten oordeelt de beoordelaar vooral naar eigen inzicht. Onverwacht is bovendien dat bij de programma's, op één uitzondering na, de beoordeling gebeurt door één persoon en niet door een team van meerdere deskundigen. Gezien het feit dat het hier om meerdere typen instrumenten gaat lijkt ook dit vanuit het oogpunt van kwaliteit een ongewenste uitkomst.

Een ander punt is of de gebruikte instrumenten geschikt zijn voor de specifieke doelpopulatie waar het in dit onderzoek om gaat i.c. de populatie 'beroepsbevolking met gezondheidsproblemen'. Zoals gezegd dienen genormeerde instrumenten beoordelingsnormen te bevatten die gebaseerd zijn op één of meer welomschreven populaties.

Slechts een enkele keer blijken de beschreven instrumenten normen te bevatten die gebaseerd zijn op dezelfde populatie als de populatie waarbij ze in het kader van reïntegratie-advisering worden toegepast. Dit plaatst vraagtekens bij de toepasbaarheid van het instrumentarium.

Deze uitspraak dient echter genuanceerd te worden. Bij een aantal instrumenten, bijvoorbeeld bij de worksamples worden de testresultaten expliciet afgezet tegen de prestaties van gezonde reguliere werknemers; op deze wijze wordt duidelijk hoe de capaciteiten van de geteste persoon zich verhouden tot een bepaald prestatie criterium. Dit is een valide werkwijze. Andere instrumenten hebben

echter niet tot doel een bepaald prestatieniveau te bepalen maar meer een bepaalde gedragswijze. In die gevallen is het zeer de vraag of het juist is om testresultaten van personen met gezondheidsproblemen te beoordelen op basis van de resultaten die gezonde populaties gemiddeld halen.

Een laatste bedenking ten aanzien van de kwaliteit van het gebruikte instrumentarium is het teleurstellend lage aantal instrumenten waarbij een *databestand* van de meetresultaten wordt aangelegd. De voordelen van het systematisch registreren van de testresultaten zijn legio: met de gegevens kunnen op termijn, voor de doelgroep passende, normen ontwikkeld worden; kan nagegaan worden of het instrument valide is; kan het belang van het instrument voor het uiteindelijke (re)integratie advies vastgesteld worden; kunnen verschillen tussen groepen en trends in de tijd zichtbaar gemaakt worden etc. Overigens betreft het hier niet zozeer een structureel kenmerk van het instrument zelf maar een kwaliteitskenmerk van de wijze waarop het instrument wordt toegepast. Dit is een belangrijk onderscheid, waar later in dit hoofdstuk nog op wordt ingegaan.

Over de *kosteneffectiviteit* van de beschreven assessment instrumenten levert dit onderzoek de volgende informatie. De afnamekosten van de worksamples zijn het laagst, terwijl ze in vergelijking met vragenlijsten en 'fysiek functioneren' veel tijd in beslag nemen. Worksamples zijn in verhouding goedkope assessment instrumenten, programma's zijn in dit onderzoek het duurst. Gezien de samengesteldheid van het programma en de daarmee samenhangende lange afnameduur wekt het relatief hoge prijsniveau van dit type instrument geen bevreemding.

De kosten van vragenlijstonderzoek en 'fysiek functioneren' nemen beide in dit onderzoek een middenpositie in. Bij vragenlijstonderzoek gaat het in veel gevallen om de toepassing van meerdere instrumenten, zodat hier minimaal enkele uren mee gemoeid zullen zijn. Instrumenten voor fysiek functioneren nemen doorgaans een dag in beslag. De afnameduur van beide typen instrumenten ligt dus dicht bij elkaar. De aanschafkosten van de hier besproken instrumenten voor fysiek functioneren zijn echter vele malen hoger dan die van vragenlijsten. Wanneer we afschrijfkosten en afnameduur in ogenschouw nemen is vragenlijstonderzoek dan ook relatief duur te noemen.

Een verklaring hiervoor is wellicht dat bij vragenlijsten hooggekwalificeerde deskundigen doorgaans de testresultaten beoordelen. Bij de genoemde instrumenten voor fysiek functioneren betreft het meestal een paramedicus. De prijsstelling van de beschreven assessment instrumenten zou dan vooral samenhangen met het kwalificatieniveau van degene die de testresultaten beoordeelt, i.c. de loonkosten die daarvoor in rekening worden gebracht.

Samengevat: de afnameduur en de aanschafkosten van een instrument zijn waarschijnlijk van indirect belang bij de bepaling van de kosten van toepassing van het instrument. Het kwalificatieniveau van de beoordelaar van het instrument lijkt het meest gewicht in de schaal van de kostenberekening te leggen.

Deze uitkomsten suggereren dat de wijze van kostentoedeling naar de afname per instrument geen eenvoudige zaak is en moeilijk te vergelijken is tussen de verschillende organisaties.

5.2.3 Wat is er bekend over de organisaties die assessments aanbieden?

Voor de beantwoording van deze vraag worden de gegevens uit hoofdstukken 3 en 4 gecombineerd. Eerst wordt besproken hoe de beschreven instrumenten verdeeld zijn over de verschillende organisatietypen. Daarna volgt van elke type organisatie een karakterisering van de organisatie en de werkwijze.

De arbeidsonderzoekcentra hebben in totaal 10 instrumenten beschreven, de arbeidsexploratiecentra beschreven in totaal 22 instrumenten, de (re)integratieprojecten 8 en de arbeidsrehabilitatieprojecten bij elkaar 12. De expertisebureaus hebben 5 instrumenten beschreven. Dit alles is weergegeven in tabel 5.1, die per type organisatie en uitgesplitst naar soort instrument de respons toont op deel 2 van de enquête.

Gezien de geringe respons van de expertisebureaus wordt dit type organisatie verder niet meer besproken.

Aangenomen wordt dat de respons representatief is voor de instrumenten die de respondenten in de eigen organisatie gebruiken. Hiervan uitgaande leveren de gegevens in tabel 5.1 de volgende conclusies:

- Instrumenten voor de assessment van fysiek functioneren worden exclusief gebruikt door de arbeidsexploratiecentra.
- Worksamples worden vooral toegepast binnen de arbeidsonderzoekcentra en voor vragenlijsten ligt er een accent bij - opnieuw - de arbeidsexploratiecentra.
- Programma's zijn ongeveer gelijk verdeeld over de arbeidsexploratiecentra, de (re)integratieprojecten en de arbeidsrehabilitatieprojecten.

Tabel 5.1 Verdeling van de soorten instrumenten naar organisatietype

	Soort assessment instrument					
	Vragenlijst n=17	Work- sample n=12	Fysiek funct. n=7	Checklist n=4	Gestr. gesprek n=3	Programma n=13
Arbeidsonderzoekcentra	1	8	0	0	0	1
Arbeidsexploratiecentra	9	2	7	1	0	3
(Re)integratieprojecten*	1	1	0	1	0	4
Arbeidsrehabilitatieprojecten	3	1	0	2	2	4
Expertisebureaus	3	0	0	0	1	1

* De respons van (re)integratieprojecten betrof 9 instrumentbeschrijvingen, waarvan twee over het Functie Informatie Systeem (FIS). Zoals in paragraaf 4.1 reeds is aangegeven is dit een instrument dat niet geschikt is voor (re)integratie-advisering, het past derhalve niet binnen het aandachtsgebied van dit onderzoek

Tabel 5.1 maakt ook het volgende duidelijk:

- Arbeidsonderzoekcentra richten zich bij uitstek op de toepassing van worksamples.
- Het scala aan assessment instrumenten is bij arbeidsexploratiecentra het meest uitgebreid en gevarieerd. Deze organisaties gebruiken voornamelijk vragenlijsten en fysiek functioneren instrumenten maar men treft hier ook worksamples en programma's aan.
- Het instrumentgebruik van (re)integratieprojecten is versnipperd: drie instrumenten worden slechts één keer genoemd. Programma's komen hier relatief vaak voor, maar dit resultaat levert weinig gedetailleerde informatie over de aard en inhoud van de instrumenten die wordt ingezet.
- Arbeidsrehabilitatieprojecten gebruiken op één na alle typen instrumenten. Programma's worden net als bij (re)integratieprojecten het vaakst genoemd.

Wanneer we nu deze gegevens combineren met de conclusies uit hoofdstuk 3 kunnen we de onderzochte organisaties als volgt karakteriseren:

De *arbeidsonderzoekcentra* zijn gespecialiseerd in de worksample methode. Bij een doelgroep die overwegend laag is opgeleid (LBO-niveau) kunnen daarmee de lichamelijke restcapaciteiten en arbeidsvaardigheden onderzocht worden. Assessments in de arbeidsonderzoekcentra resulteren in adviezen ten aanzien van de concrete werkplek en scholing. De arbeidskundige beoordeelt de testresultaten, medische en psychologische expertise vervullen een ondersteunende rol.

Tussen de arbeidsonderzoekcentra onderling zijn er weinig verschillen in taakopvatting, duur en kosten van assessments. Zoals ook uit het instrumentgebruik blijkt bieden de centra een overeenkomstig produkt. Naast assessment bieden alle centra ook training en begeleiding op de werkplek waarvoor contacten met werkgevers worden onderhouden en stages en proefplaatsingen worden georganiseerd. De duur van assessmentprogramma's varieert tussen een halve dag en 40 dagen, de kosten die daarvoor gemiddeld in rekening worden gebracht lopen uiteen van f 1500,- tot f 3500,- per persoon. Sociale zekerheidsinstellingen en instellingen voor gesubsidieerde arbeid zijn de belangrijkste financiers van deze assessment organisaties.

De *arbeidsexploratiecentra* onderscheiden zich van de overige in dit onderzoek beschreven organisaties doordat zij als enige de lichamelijke capaciteiten in kaart brengen met behulp van gestandaardiseerde en genormeerde instrumenten. Daarnaast is het aanbod aan assessment activiteiten van deze organisaties het meest gevarieerd: ook psychologisch en beroepskeuzeonderzoek en onderzoek naar arbeidsvaardigheden met behulp van worksamples kunnen deel uitmaken van het assessment programma. Diensten die arbeidsexploratiecentra aanbieden naast assessment liggen op het vlak van voorbereidende en (werk)ondersteunende diensten, hoewel in enkel geval ook plaatsing tot de taakstelling wordt gerekend.

Assessment programma's van arbeidsexploratiecentra kunnen relatief compact zijn, maar de organisaties vertonen onderling op dit punt vrij grote verschillen: de duur van de verschillende programma's varieert tussen 2,5 en 14 dagen. De kosten die door de centra in rekening worden gebracht lopen uiteen van f 150,- tot f 15000,-.

Naar aanleiding van deze gegevens is reeds eerder de conclusie getrokken dat de centra onderling sterk verschillen in hun werkwijze. De informatie in tabel 5.1 over het instrumentgebruik ondersteunt deze stelling. Voorts zijn de grote verschillen in afnamekosten mogelijk ook het gevolg van verschillen in kostenberekening. In verband met dit laatste is van belang dat particuliere organisaties (werkgevers, verzekeringsmaatschappijen) voor arbeidsexploratiecentra belangrijk financiers zijn van assessments.

De *(re)integratieprojecten* en de *arbeidsrehabilitatieprojecten* zijn op basis van de instrumenten die worden toegepast niet duidelijk te karakteriseren. Daarvoor is de respons te gering, het beschreven instrumentarium te versnipperd en de informatie over de programma's die worden gehanteerd, niet gedetailleerd genoeg. Bovendien blijkt uit het eerste deel van enquête dat duur en kosten - voor zover opgegeven - van assessment activiteiten door deze organisaties onderling zo zeer uiteenlopen dat hier waarschijnlijk sprake is van onderling zeer verschillende definities en werkwijzen. Dit komt overeen met de reacties van vrij veel andere (re)integratie- en arbeidsrehabilitatieprojecten die de enquête over assessment instrumenten niet hebben ingevuld omdat die hen onvoldoende gelegenheid zou bieden de eigen werkwijze goed te beschrijven.

Mede gezien het relatief veelvuldig gebruik van programma's kan de voorzichtige conclusie getrokken worden dat binnen een deel van de (re)integratieprojecten en de arbeidsrehabilitatieprojecten de vraag welk werk mensen nog kunnen en willen doen, niet apart wordt behandeld, maar een integraal onderdeel lijkt te vormen van een langdurig proces. Dat proces is niet zozeer gericht op het vaststellen van de arbeidsmogelijkheden maar op het daadwerkelijk ontwikkelen en realiseren van die mogelijkheden.

5.3 Nabeschuiving: kwaliteit van assessments

Assessment is gedefinieerd als de schatting van de mogelijkheden en beperkingen ten aanzien van het vervullen van de beroepsrol. Daartoe wordt informatie over personen verzameld en geïnterpreteerd teneinde een oordeel te geven over de individuele arbeidsmogelijkheden. De kern van assessment is het leggen van verbanden tussen kenmerken van de persoon en zijn arbeidsgedrag.

Assessment is een moeilijk produkt.

Het houdt zowel 'meten' in als het evalueren van die metingen ten opzichte van een (fictief) criterium: hoe goed of slecht, hoe gewoon of afwijkend is een bepaald testresultaat. Vervolgens moet het testresultaat geïnterpreteerd worden: welke betekenis heeft het testresultaat voor de individuele arbeidsmogelijkheden. Het leggen van verbanden tussen kenmerken en gedrag een complexe aangelegenheid, waarbij 100% goede inschattingen van (toekomstig) gedrag per definitie een onhaalbaar ideaal is. Bij assessment gaat het bovendien meestal om een beoordeling van vele, met elkaar samenhangende factoren waarvoor de toepassing van een enkel instrument ontoereikend is: een goede assessment vergt een methodische grondslag op basis waarvan diverse instrumenten

geselecteerd en toegepast worden. Het gebruik van deze instrumenten levert een groot aantal gegevens die meestal zeer divers van aard zijn (bijvoorbeeld biografische gegevens, resultaten van onderzoek naar fysieke functies, psychologisch onderzoek, worksamples etc.). Deze gegevens dienen in samenhang beoordeeld en geïnterpreteerd te worden. Voor de oordeelsvorming vormt de kennis, kunde en ervaring van de deskundige beoordelaar daarom een onmisbare maar moeilijk te expliciteren en te objectiveren bijdrage. Het resultaat van de oordeelsvorming is daarmee afhankelijk van de beoordelaar, hetgeen een bedreiging betekent van de homogeniteit van de resultaten van assessments.

Om de betrouwbaarheid (de nauwkeurigheid) en de validiteit (de geldigheid) van assessments op een aanvaardbaar niveau te brengen kunnen verschillende maatregelen getroffen worden. Voorbeelden van deze maatregelen zijn het gebruik van goede instrumenten, de inzet van deskundig personeel, het protocolleren van het proces van oordeelsvorming, goede voorlichting aan kandidaten, heldere rapportages van de resultaten, etc. Al deze maatregelen beogen het verzamelen van gegevens te standaardiseren en de beoordeling ervan te normeren. De toepassing van goede instrumenten is dus een noodzakelijke maar nog lang geen voldoende voorwaarde voor een kwalitatief goede assessment.

In dit onderzoek is het focus gericht geweest op de instrumenten die bij assessments gebruikt worden, één van de vele kwaliteitsfactoren. De instrumenten zijn beschreven en globaal geclassificeerd op basis van gebruikersinformatie die met behulp van een enquête verzameld is. Doorslaggevend voor de kwaliteit van assessments is de manier waarop deze instrumenten *in de praktijk* worden gehanteerd, maar dat kan in deze onderzoeksopzet niet worden vastgesteld. Een ander relevant thema is de *inhoud van een assessment programma*: de keuze van de instrumenten en de volgorde van afname kan per vraagstelling variëren. Wanneer hierbij tevens meerdere beoordelaars zijn betrokken is het *proces van oordeelsvorming* niet alleen een inhoudelijk maar ook een organisatorisch vraagstuk: diverse typen testresultaten, meestal afkomstig vanuit verschillende disciplines dienen samengebracht te worden tot een consistent oordeel en advies.

Vanuit het *perspectief van de kandidaat* en van de *opdrachtgever/financier* zijn eveneens thema's te onderscheiden die wezenlijk zijn voor goede assessments. Voor kandidaten is bijvoorbeeld van groot belang dat zij actief participeren in het assessment programma, opdat zij zich kunnen herkennen in de resultaten. Immers, indien het (re)integratie-advies niet aansluit bij de eigen wensen en opvattingen is de kans gering dat er iets concreets met het advies gebeurt.

Zoals reeds gesteld is de uitkomst van een assessment voor een deel afhankelijk van de beoordelaar. Door goede procedures te volgen bij de oordeelsvorming en rapportage is dit bezwaar van de subjectiviteit te verminderen maar niet geheel weg te nemen. Dit is een voorbeeld van een kwaliteitsaspect waarin opdrachtgevers/financiers belang stellen.

Deze nabeschuwing sluit af met de opmerking dat ook deze beide perspectieven niet tot het domein behoren van de enquête waarover hier gerapporteerd is, maar dat ze uiterst relevant zijn voor de ontwikkeling en uitvoering van een kwalitatief goede assessments bij (re)integratie.

LITERATUUR

ALGERA JA. Analyse van arbeid vanuit verschillende perspectieven. Amsterdam/Lisse: Swets & Zeitlinger, 1991.

DAM K van. Dansende beren: beoordelingsprocessen bij personeelsselectie. Proefschrift Universiteit van Amsterdam, 1996.

ERNSTE DE et al. Reïntegratie-projecten voor mensen met een gedeeltelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering. Hoofddorp: KPMG Bureau voor Economische Argumentatie, 1994.

GLADNET, Global applied disability research network on employment and training, the second meeting, 23 - 25 april, Malta, 1996.

MEEREN W van der, GERRICHHAUZEN J, red. Selectie en assessment: theorie en praktijk. Utrecht: Lemma; Heerlen: Open Universiteit, 1993.

WEEGHEL J van. Herstelwerkzaamheden: arbeidsrehabilitatie van psychiatrische patiënten. Utrecht: SWP, 1995.

WEVERS CWJ et al. Werken met een chronische aandoening. Alphen a/d Rijn: Samson, 1996. Arbo medische reeks deel 1.