

Stichting Work-Study en de Work-Factor Raad willen een platform bieden aan Work-Factor gebruikers, arbeidsanalisten, cost engineers en industrial engineers om problemen, oplossingen, ideeën en tips te bespreken. Daartoe zullen we regelmatig een WS Tip sturen aan “WF-leden” en geïnteresseerden. Mocht dit bericht niet op het juiste adres aankomen stuur het dan door naar geïnteresseerden en laat ons dat weten, svp.

In het WF-archief hebben we nog een paar interessante artikeltjes gevonden betreffende het werken in een beschermde werkomgeving. We hebben ze ineengeschoven tot één artikel.

## Werken naar Vermogen en Capaciteit

### Werk naar Kunde

Het bieden van passende arbeid staat sinds jaar en dag in het vaandel van de Sociale Werkvoorzieningen (SW) maar is – zoals velen zullen bevestigen – gemakkelijker gezegd dan gedaan. Om deze belangrijke doelstelling zo goed mogelijk waar te maken is er gezocht naar verschillende hulpmiddelen. In de loop der tijd is er een aantal testsystemen ontwikkeld om uit te zoeken wat het meest geschikte werk is voor iemand. We zullen enkele systemen benoemen.

### Deel 2

#### Ruward test (1964-1995)

Samen met collega Van Ommen is Jacques A. Mink in 1964 bij het Ministerie van Sociale Zaken, begonnen een testsysteem te ontwikkelen, later vernoemd naar het hoofd van de toenmalige Technische en Arbeidskunde Afdeling, dhr. Ruward.

Volgens Mink kan de problematiek van de afstemming van de individuele capaciteit met het werk, niet worden opgelost door de arbeidskundige alleen. Er dient te worden samengewerkt met andere disciplines zoals arts en psycholoog. Elk specialisme hierin draagt een eigen verantwoordelijkheid. De arbeidskundige kan een belangrijke rol spelen in de directe mens-werk relatie. Dat laatste eist specialistische arbeidskundige kennis.

Ruward is een systeem om basis handvaardigheden van een (geestelijk of lichamelijk gehandicapte aspirant) werknemer te meten en ze uit te drukken in termen van industrieel functioneren. Doel is niet enkel om enige voorspelling te doen over de te verwachten arbeidsprestatie in de toekomst, maar vooral om een arbeidstechnische bijdrage te leveren in de arbeidstraining. De analyses zijn uitgevoerd met MTM-1.

Succesvolle voorspellingen hangen af van:

1. Precieze informatie over de vaardigheden van de cliënt.
2. Precieze informatie over de functie-eisen.
3. Een gemeenschappelijke maatstaf, zodat bij elkaar passende paren kunnen worden gevormd tussen Persoonlijke Vaardigheden en Functie-Eisen.

Dit gaat op voor elke beroepsplaatsing, of het nu voor gehandicapten is of niet. De minder validen worden door hun handicap echter beperkt in de beroepsgebieden waarin zij met goed gevolg met anderen kunnen concurreren. Daarom wordt de nauwkeurigheid van de maatstaven tussen de vaardigheden van de cliënt en de functie-eisen een nog kritischer factor.

Het bewegingspatroon van de eerste test is zodanig gekozen dat hierin de bewegingen Reiken, Grijpen, Verplaatsen en Loslaten in hun meest elementaire vorm voorkomen. De beweging Monteren (Plaatsen) komt door de simpelheid van de eerste vijf testen nog niet voor. Vanaf test 1 vindt, per test, verzwarende plaats met één invloedsfactor. De initiële Ruward test bestond uit 11 testen.

In de praktijk bleek behoefte te ontstaan naar testen die niet alleen inzicht zouden geven in de basis vaardigheden maar eveneens inzicht geven in complexere basis vaardigheden zoals bv. oog- hand- en voetcoördinatie, het nemen van enkelvoudige beslissingen, etc. De initiële testbatterij werd uitgebreid van 11 naar 16 testen in 1971.

In 1976 gaat J. Mink samenwerken met Ray Wilcock (Department of Business Management, Sunderland Polytechnic). De laatste construeert op basis van de Ruward criteria en test de Manual Abilities Test Batterij (MATB)

In 1978 werd de test wederom uitgebreid van 16 naar 21 testen, waaronder een spasticiteitstest, een looptest, een ingewikkelde montage test en een geheugentest. Test 19 is uit een brede combinatie van invloedsfactoren van de voorgaande testen samengesteld en als een testtafel opgesteld.

Het doel van deze systematische opbouw is om te bepalen bij welke invloedsfactor de handvaardigheid bij een persoon minder wordt of in het geheel niet aanwezig is.

Het niveau van de handvaardigheden ligt hierbij gelijk aan het begrip "normaaltijd".

In feite bestaat het systeem uit 21 afzonderlijke taken ook wel werkopdrachten genoemd. Om te voorkomen dat verwarring zou ontstaan met testen uit de psychotechniek werden deze taken in de aanvang "handvaardigheidstest" genoemd.

- Test 1, 2: Reik, Grijp, Verplaats en Laat los
- Test 3, 4, 5: Hanteren en selectie
- Test 6, 7: Mechanische montages
- Test 8: Demontages
- Test 9, 10, 11: Oppervlak montages
- Test 12, 13: Torderen
- Test 14: Coördinatie van handen: simultaan
- Test 15: Beslissen, Reageren
- Test 16: Coördinatie van oog/hand/voet
- Test 17, 18, 19: Gecombineerde testen
- Test 20, 21: Speciale testen.

In 1993 wordt een nieuw onderzoek door Mink gestart, dat het definitieve Ruward-1 systeem voortbrengt. Uitgangspunten hierbij zijn:

- 1 In de praktijk blijkt de "portable" mogelijkheid in Nederland niet te worden gebruikt: 98% heeft een vaste opstelling.
- 2 In verband met het ontwerp kunnen kinderen jonger dan 14 jaar sommige langere reik- en verplaatsbewegingen niet of nauwelijks met een natuurlijk bewegingspatroon uitvoeren.
- 3 Er ontstaat internationaal behoefte aan toepassing van de systemen in scholen.

In 1995 is het Ruward-1 systeem gereed inclusief een computerprogramma voor de verwerking van de gegevens.

Het onderwerp van vorige WS Tips staat op de WF Website onder: WF en Management/Praktisch - Algemeen/WS Tips.

Voor reacties naar

G. de Vrij

Secr.: Stichting Work-Study / WORK-FACTOR Raad / WFGD

Tel: +31.40.2046048

Fax: +31.40.2010432

E-mail: [work-study@onsmail.nl](mailto:work-study@onsmail.nl) of [info@work-factor.nl](mailto:info@work-factor.nl)

Website: [www.work-factor.nl](http://www.work-factor.nl)

