



Federatie van  
Consultatiebureaus

LBPB-Rapport Versie 2.0

# **LBPB**

## **Leeftijdsbewust Personeelsbeleid**

**Eindrapport mei 2009**  
Herbert Moenaert

# Inhoud

## Voorwoord

## Inleiding: Uitgangspunten en Werkwijze

### Deel 1. Profielgegevens van de LBPB-steekproef

- 1.1 Leeftijd
- 1.2 Geslacht
- 1.3 Handicaps
- 1.4 Werkregime en absenteïsme
- 1.5 Thuissituatie
- 1.6 Gedrag en voorkomen
- 1.7 Besluit

### Deel 2. Analyse van de R-Pas resultaten

- 2.1 Het R-Pas instrument
- 2.2 De R-Pas resultaten van de LBPB-steekproef
  - 2.2.1 Factoranalyse
  - 2.2.2 Scoregemiddelden en spreiding
  - 2.2.3 Discriminantanalyse
  - 2.2.4 Zwakke werknemers?
- 2.3 Besluit

### Deel 3. Analyse van de VLAB-criteria

- 3.1 De oorspronkelijke 18 VLAB-criteria
  - 3.1.1 De huidige formulering van de 18 basiscriteria
  - 3.1.2 Bijkomende criteria
- 3.2 Analyse van de criteria
  - 3.2.1 Voorkomen
  - 3.2.2 Cumulatief karakter van de criteria
  - 3.2.3 Al dan niet doorslaggevend karakter van de criteria
  - 3.2.4 Factoranalyse
- 3.3 Besluit

### Deel 4. Analyse van de maatregelen

- 4.1 Reeds genomen maatregelen
- 4.2 Waarom voorlopig nog geen uitstap?

## Algemeen besluit

## Bibliografie

# Voorwoord

In dit rapport brengen we verslag uit van een onderdeel van het LBPB-project van de Vlaamse koepel van Beschutte Werkplaatsen. LBPB staat voor '*Leeftijdsbewust Personeelsbeleid*'. Het project liep van halfweg 2008 tot eind 2009. We zullen ons in deze bijdrage concentreren op de profielkenmerken van de LBPB-doelgroep, en gebruiken daarvoor twee invalshoeken.

De eerste invalshoek vormt de onderzoeksbatterij R-Pas, die is uitgewerkt door de Vlaamse Gespecialiseerde Arbeidsonderzoeksdiensten (GA's) die zich verenigd hebben in de Federatie van Consultatiebureaus.

De tweede invalshoek vormt een lijst van doelgroepcriteria die door de beschutte werkplaatsen zelf is aangeleverd. Het gaat om een reeks persoonskenmerken die in de loop van een vroeger VLAB-project is opgesteld door een van de werkplaatsen die ook aan dit project heeft meegewerkt. Aanvullend hebben we het in dit rapport ook nog kort over de acties en maatregelen die door de BW's reeds zijn ondernomen ter ondersteuning van deze probleemgroep.

Met behulp van dit onderzoeksmateriaal proberen we een robotfoto te maken van de gemiddelde LBPB-werknemer: wat zijn de zwakke punten van deze probleemgroep, waar situeert deze subcategorie zich binnen de totale groep arbeidsgehandicapten.

Veldonderzoek is altijd groepswork.

Wij danken de leden van de Federatie van Consultatiebureaus die de vele testafnames hebben gepland, uitgevoerd en teruggekoppeld naar de werkplaatsen. Wij danken ook de Beschutte Werkplaatsen, en de leden van de LBPB-stuurgroep voor de samenwerking en het mee-denken. En natuurlijk de BW-werknemers zelf die zich ingespannen hebben om de vele testopdrachten uit te voeren.

Annie Buysschaert en Ann Degezelle hebben alle onderzoeksacties helpen plannen, opvolgen en ondersteunen. Zij hebben ook het omvangrijke basismateriaal geordend en uitgezuiverd, en de werkversies van dit rapport van commentaar voorzien. Marijke Stiers en de VLAB-stafmedewerkers hebben het project gecoördineerd en wij danken hen voor de kans die ze ons gegeven hebben om hieraan mee te werken zodat we als GA's weer wat 'deskundiger' zijn geworden in het ondersteunen van onze doelgroep, de personen met een arbeidshandicap.

Herbert Moenaert,  
Mei 2009

# Inleiding: Uitgangspunten en Werkwijze

Het LBPB-project heeft tot doel het *uitwerken van een methodiek 'leeftijdsbewust personeelsbeleid' voor de sector BW* en een vertaling hiervan in een *stappenplan voor implementatie en verankering in de eigen organisatie*. Binnen het project wil men een gemeenschappelijke visie over dit thema ontwikkelen en tegelijk de BW-omkadering sensibiliseren voor dit thema.

Eén belangrijk element van het project bestaat erin de LBPB-doelgroep duidelijker af te lijnen, een consensus en een gemeenschappelijk taalgebruik te ontwikkelen over de doelgroep. Daarvoor werden twee invalshoeken gekozen:

- **Afname van het R-Pas instrument**, ontwikkeld door de Vlaamse Consultatiebureaus. Het R-Pas instrument laat een geobjectiverde en gestandaardiseerde inschaling toe van de belangrijkste basis-arbeidscompetenties, van de begeleidingsbehoefte en van de sociale randvoorwaarden van personen met een arbeidshandicap (PmaH). R-Pas laat ook toe om individuele werknemers en werkzoekenden met behulp van hun R-Pas resultaten te situeren binnen het arbeidscontinuüm voor PmaH, dit wil zeggen ten aanzien van de werkvormen dagcentrum, arbeidszorg, maatwerkbedrijven en regulier arbeidscircuit.
- **Situering en verdere uitwerking van een voorlopige lijst van 18 criteria**, die eerder ontwikkeld werd door de BW's zelf in het kader van een eerste LBPB-project<sup>1</sup>.

Concreet betekent dit dat men een steekproef BW-werknemers, die min of meer intuïtief werden afgelijnd als behorend tot de LBPB-groep, grondig heeft onderzocht met behulp van R-Pas en de Basislijst van 18 criteria. Een gedetailleerde analyse van de verschillende R-Pas scores en van de basiscriteria zou dan moeten toelaten om deze groep beter af te lijnen ten opzichte van de andere BW-werknemers en ten opzichte van andere werkvormen voor PmaH.

De samenstelling van de steekproef gebeurde op basis van volgende omschrijving: in aanmerking voor selectie komen...

*die doelgroepwerknemers die minimum vijf jaar in dienst zijn, en die een negatieve evolutie doormaken van hun competenties / arbeidsmogelijkheden, en dit op basis van hun handicap. Het gevolg van deze negatieve evolutie is dat het huidig functioneren als werknemer binnen een beschutte werkplaats momenteel bijzonder problematisch is, en wel in die mate dat verdere tewerkstelling naar verwachting op korte termijn (twee à drie jaren) in vraag zal worden gesteld.*

Kernwoorden in deze omschrijving zijn:

- **negatieve evolutie:** hiermee wordt bedoeld dat het ooit mogelijk was om te functioneren als werknemer binnen een BW-setting, maar dat dit niet langer het geval is
- **vermindering van arbeidscompetenties:** het niet langer functioneren moet een gevolg zijn van een terugval van de persoonlijke competenties, niet door een wijziging in het aanbod van de werkplaats of door veranderingen in de gezinssituatie van de werknemer

---

<sup>1</sup> Leeftijdsbewust personeelsbeleid voor personen met een arbeidshandicap. ESF-project onder doelstelling 3 zwaartepunt 5. VLAB-uitgave ( [www.vlab.be](http://www.vlab.be) )

- **problematische arbeidssituatie:** er moet sprake zijn van een acuut probleem qua werkprestaties en functioneren in een arbeidscontext.

Op grond van deze werkdefinitie werd vervolgens door de BW's zelf een steekproef LBPB-proefpersonen getrokken van 159 werknemers. Er werd gestreefd naar een gelijkmatige verdeling over de vijf provincies. Alle geselecteerde personen moesten voldoen aan bovenvermelde omschrijving, maar mochten geen deel uitmaken van de steekproef op basis waarvan het R-Pas instrument was genormeerd.

Een aantal mensen werd uiteindelijk niet in de onderzoeksgroep opgenomen omdat ze bezwaren hadden tegen deelname, langdurig afwezig waren of inmiddels uit dienst waren.

Uiteindelijk werden 137 doelgroepwerknemers bereikt, waarvan de volledige R-Pas en criteriagegevens beschikbaar waren.

De tabel hieronder geeft een idee van de steekproefsamenstelling.

**Tabel 1:** Overzicht van het aantal werkplaatsen en deelnemers per provincie

	<b>Werkplaatsen</b>	<b>Geselecteerde DGWN</b>	<b>Volledige screenings</b>
Antwerpen	4	33	33
Limburg	1*	10	9
Oost-Vlaanderen	5	39	32
Vlaams-Brabant	4	33	26
West-Vlaanderen	4	44	37
<b>Totaal</b>	<b>18</b>	<b>159</b>	<b>137</b>

\* In Limburg maken alle werkplaatsen deel uit van één vzw ; de geselecteerde doelgroepwerknemers kwamen uit 5 entiteiten verspreid over de provincie.

***In dit rapport brengen we verslag uit van de onderzoeksresultaten. We bespreken eerst een aantal profielgegevens van de geselecteerde groep (verder aangeduid als LBPB-groep). De R-Pas resultaten worden behandeld in deel twee. In een derde deel analyseren we de 18 basiscriteria. Deel vier gaat in op de reeds getroffen maatregelen met betrekking tot de steekproef.***

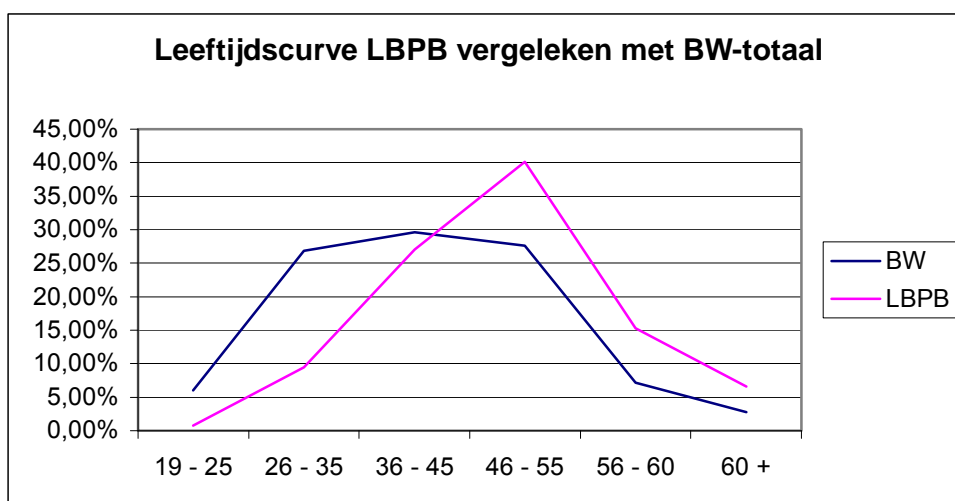
# Deel 1. Profielgegevens van de LBPB-steekproef

Tussen juni en november 2008 onderzochten de Vlaamse Consultatiebureaus een representatieve steekproef van het BW-werknemersbestand naar aanleiding van een studie met de onderzoeksbatterij R-Pas.<sup>2</sup> We inventariseerden voor het LBPB-project dezelfde profielgegevens. Hieronder volgt een bespreking van de resultaten van deze enquête. Wanneer we vergelijken met de BW-totaalgroep, dan is dit steeds een vergelijking met de totale steekproef BW binnen het genoemde R-Pas 2008-onderzoek.

## 1.1. Leeftijd

De leeftijdscurve van de gesignaleerde LBPB-medewerkers ziet er als volgt uit:

**Grafiek 1.** Leeftijdscurve



De LBPB-groep is ouder dan de BW-doelgroep in globo, maar is zeker niet beperkt tot wat men zou kunnen verstaan uit 'oudere werknemers'. 6% is 25 jaar of jonger, 27% is tussen 25 en 36 jaar.

<sup>2</sup> Zie Moenaert, H. (2009 – in voorb.) *R-Pas 2008. Onderzoek naar arbeidscompetenties, randvoorwaarden en begeleidingsnood in arbeidszorg en maatwerk* voor een samenvattende bespreking van dit onderzoek. De profielgegevens van de BW-steekproef worden, samen met die van een representatieve steekproef doelgroepwerknemers binnen Arbeidszorg en Sociale Werkplaatsen, uitvoeriger behandeld in het deelrapport *R-Pas 2008. Het profiel van de doelgroepmedewerkers* van Ann Degezelle (2009 – in voorb.).

## 1.2 Geslacht

De verdeling mannen vrouwen is vrijwel gelijk aan die binnen de representatieve groep, en komt ruwweg overeen met 2/3 mannen, 1/3 vrouwen.

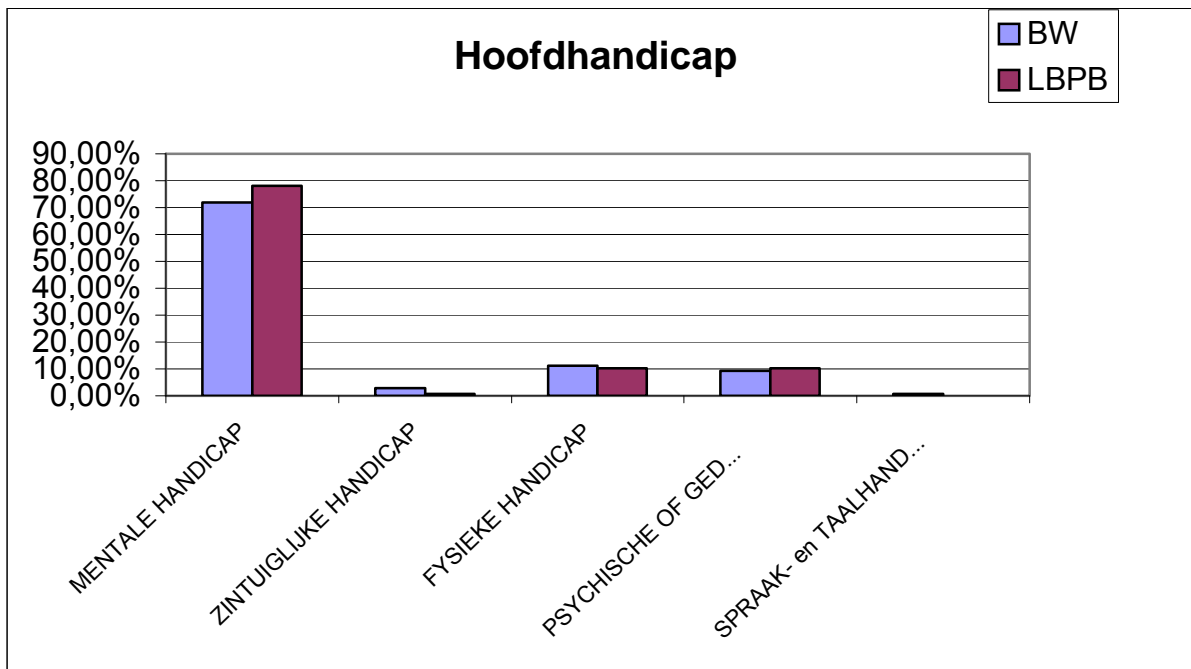
**Tabel 1:** Man / vrouw verhouding

geslacht	BW	LBPB
man	62,00%	63,50%
vrouw	38,00%	36,50%
totaal	100,00%	100,00%

## 1.3 Handicaps

Er was mogelijkheid om verschillende handicaps te noteren. Hieronder geven we enkel een overzicht van de handicap die als belangrijkste werd vermeld. Het profiel van de LBPB-groep is sterk gelijklopend met dat van de totale BW-doelgroep.

**Grafiek 2.** Handicaps

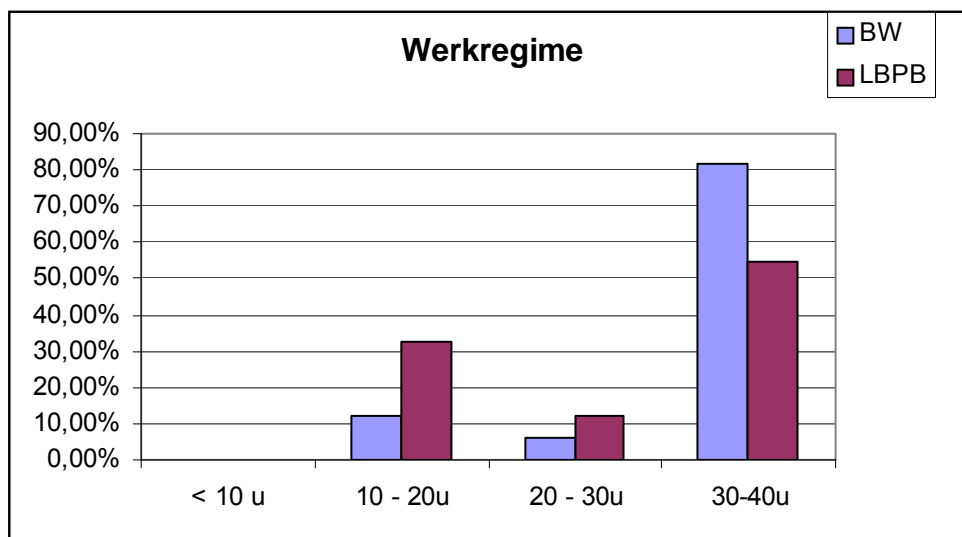


## 1.4 Werkregime en absenteïsme

De volgende grafiek illustreert treffend dat het aantal LBPB-werknemers dat slechts een beperkte arbeidsduur opneemt, veel groter is dan in de totale BW-doelgroep. 33% van de LBPB-groep werkt minder dan 20 uren per week, tegenover 12% in de totale groep.

We komen hierop terug in het laatste deel van dit rapport, waarin de reeds getroffen maatregelen worden besproken.

**Graefk 3.** Werkregime



De tabellen hieronder geven aan dat zowel wat het voorvallen van afwezigheid op het werk, als wat de duur van die afwezigheid betreft, de LBPB-groep duidelijk meer problemen stelt dan de gemiddelde BW-werknemer.

**Tabel 2:** Absenteïsme

### Afwezigheid op het werk (afgelopen jaar)

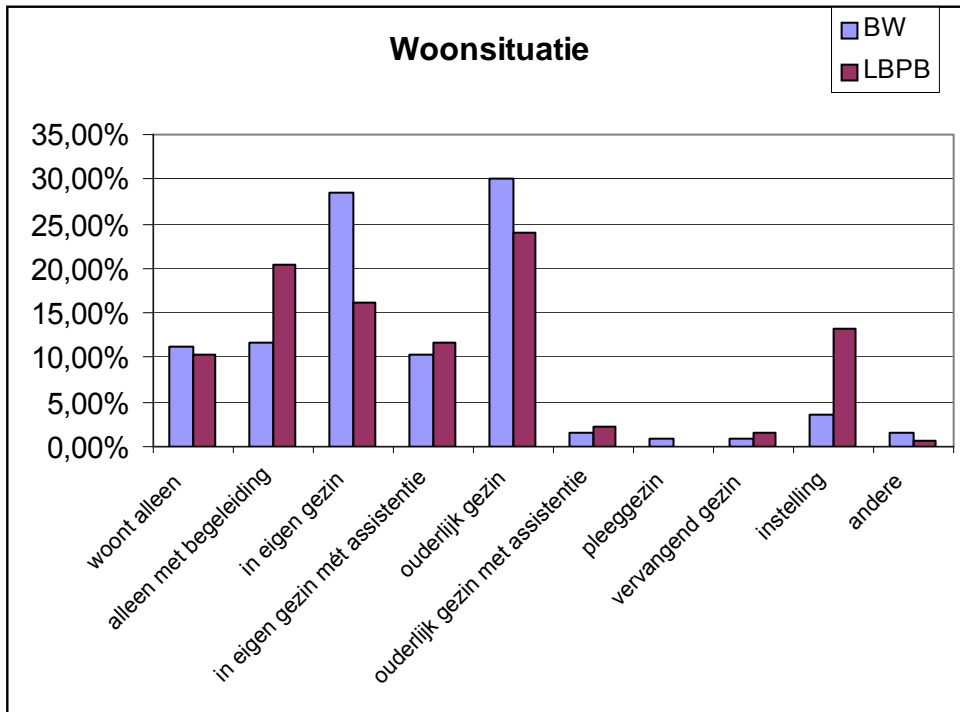
	BW	LBPB
Niet	32%	26%
Minder dan 1 keer per maand	57%	50%
1 à 2 keer / maand	9%	13%
Meer dan 2 keer / maand	2%	11%

### Duur afwezigheid (afgelopen jaar)

	BW	LBPB
max. enkele dagen	49%	40%
1 à 2 weken	12%	19%
2 à 4 weken	6%	9%
Meer dan maand	2%	6%

## 1.5 Thuissituatie

**Grafiek 4.** Woonsituatie



Opvallend meer LBPB-werknemers wonen alleen met een vorm van begeleiding (20% tegenover 12% in de totale referentiegroep). Ook het percentage mensen dat in een woonvoorziening verblijft in plaats van in een gezin, is merkkelijk groter in de LBPB-groep (13% tegenover 4%).

Het aantal LBPB-werknemers zonder kinderen bedraagt 87%, tegenover 72% in de totaalgroep BW.

We vroegen ook naar de vorm van officiële hulpverlening waarop een beroep wordt gedaan. Tabel 3 geeft een vergelijkend overzicht.

**Tabel 3.** Officiële hulpverlening

	BW	LBPB
Geen hulp	69%	49%
Wonen in voorziening	8%	18%
Begeleid wonen	11%	12%
CAW	0%	2%
Psychiatrische thuiszorg	0%	1%
Thuisbegeleiding	1%	1%
OCMW trajectbegeleiding	3%	3%
Andere	8%	14%

## 1.6 Gedrag en voorkomen

We vroegen de werkgever of er op de werkvloer klachten waren over storend gedrag of voorkomen van de werknemer.

Op beide terreinen blijkt de LBPB-groep zich ongunstig te onderscheiden van de gemiddelde BW-werknemer: 28 % vertoont soms tot vaak storend agressief gedrag, tegenover 12 % binnen de totaalgroep. Ook heeft bijna één vierde soms tot zeer geregeld problemen met voorkomen en hygiëne, tegenover 10% in de totaalgroep.

**Tabel 4.** Gedrag en voorkomen

### Storend agressief gedrag op de werkplek?

<i>Agressie</i>	<b>BW</b>	<b>LBPB</b>
zéér storend, vaak onwerkbaar	1,20%	8,76%
storend maar werkbaar	5,60%	9,49%
Beperkt	5,20%	10,22%
Géén	88,00%	71,53%

### Problemen met algemeen voorkomen en hygiëne?

<i>Hygiëne</i>	<b>BW</b>	<b>LBPB</b>
Hygiëne bijna altijd probleem	0,80%	2,19%
Hygiëne soms een probleem	9,20%	20,44%
Hygiëne nooit of bijna nooit probleem	90,00%	77,37%

## 1.7 Besluit

Een aantal BW-werknemers, die aanvankelijk met succes konden worden ingeschakeld in het arbeidsproces, ziet na verloop van tijd zijn arbeidscompetenties dermate teruglopen dat verdere tewerkstelling volgens de werkgever bijzonder problematisch wordt. Een eerste belangrijke vaststelling van deze studie lijkt ons dat deze problematiek geenszins beperkt blijft tot de 'oudere' werknemers. De leeftijdscurve van de LBPB-groep volgt, met een aantal jaren vertraging, vrij getrouw die van de totale BW-populatie. Sommige LBPB-werknemers zijn nauwelijks 25 jaar oud.

De verdeling man/vrouw, en de aard van de handicap zijn binnen de LBPB-groep vergelijkbaar met die van de totale BW-populatie. Wel vinden we in de LBPB-groep meer mensen met een beperkt werkregime en ze zijn vaker afwezig. Ze wonen ook minder vaak volledig zelfstandig. Het percentage LBPB-werknemers dat storend agressief gedrag vertoont op de werkplek, of problemen ondervindt met voorkomen en hygiëne is merkbaar groter dan in de totale BW-groep.

## Deel 2. Analyse van de R-Pas resultaten

### 2.1 Het R-Pas instrument

R-Pas is een onderzoeksinstrument voor het meten van arbeidscompetenties bij personen met een (vermoeden van) arbeidshandicap (PmaH). Het instrument bestaat uit een aantal afzonderlijk afneembare tests en observatieschalen die in verschillende combinaties kunnen worden aangewend, afhankelijk van de onderzoeksvraag en van de problematiek van de te onderzoeken persoon. Dit betekent: een batterij van deeltests, die vlot afzonderlijk of in combinatie kunnen worden afgenomen. Het geheel is inhoudelijk sterk gevarieerd en laat toe om de belangrijkste arbeidscompetenties in te schalen bij uiteenlopende deelgroepen van de ruime categorie 'personen met een arbeidshandicap'. Dit moet kunnen ongeacht hun concrete beperking of problematiek, zowel bij ernstige mentale, sensorische, fysieke, sociale als psychische problemen.

Het R-Pas materiaal is bruikbaar in zeer verscheiden settings: op de werkvloer, tijdens of na een opleiding, bij ambulante consultaties, in een zorgvoorziening, ... Alle onderdelen van de testbatterij zijn strikt gestandaardiseerd, en zoveel mogelijk genormeerd over het gehele arbeidscontinuüm voor PmaH, van dagcentrum over arbeidszorg en maatwerk tot regulier arbeidscircuit<sup>3</sup>.

De resultaten van de R-Pas testbatterij laten een eerste situering toe naar niveau en competentiedomeinen. De testbatterij in zijn geheel laat ook een globale niveaubepaling toe.

R-Pas valt uiteen in twee delen: R-Pas 1 en R-Pas 2.

**R-Pas 1** bevat volgende onderdelen:

1. Motoriek: een testschaal grove motoriek en beweging, en een schaal fijnere motoriek en vingervaardigheid
2. Communicatietest : een schaal mondelinge communicatie en een schaal schriftelijke communicatie
3. Technisch lezen
4. Verkort attitude interview: een schaal taakgerichte attitudes en een schaal psychische attitudes
5. Test logisch denken (non-verbaal)
6. Interviews psychische competenties: een schaal psychische draagkracht (negatieve faalangst, slachtoffergevoel en vijandigheidsgevoel) en een signaallijst psychische kwetsbaarheid.
7. Observatielijst voor de werkgever: onderzoekt alle bovenstaande competenties opnieuw, maar nu bekeken vanuit het standpunt van de werkgever.

---

<sup>3</sup> Alle batterijonderdelen die gebundeld zijn in R-Pas 1 (zie verder) zijn genormeerd op de genoemde vier continuümniveaus. De onderdelen van R-Pas 2 zijn (voorlopig) enkel genormeerd in arbeidszorg en maatwerkbedrijven.

Empirisch onderzoek<sup>4</sup> toonde aan dat de arbeidscompetenties, zoals die gemeten worden met het R-Pas 1 instrument, een aanzienlijk deel van de verschillen verklaren tussen de doelgroepwerknemers van de werkvormen DC, AZ, MW en NEC.

De verwachting was dat een uitbreiding van het onderzoek met een aantal bijkomende variabelen, zou toelaten om het verschil tussen de populaties van de verschillende werkvormen nog aanzienlijk beter te verklaren.

Deze bijkomende variabelen behoren niet tot het domein van de arbeidscompetenties in strikte zin. Veeleer gaat het om een aantal persoons- en situatietekenen, waarvan we aannemen dat ze de kans op het verwerven en behouden van een arbeidsplaats mee zullen faciliteren (of bemoeilijken indien ze ontbreken) maar die we niet meteen als competenties zouden omschrijven. Deze variabelen worden onderzocht met behulp van drie onderzoeksinstrumenten die samen de R-Pas 2 batterij uitmaken.

**R-Pas 2** bestaat uit volgende onderdelen:

1. AIMAH: test voor onderzoek van de arbeidsinteresse en –motivatie bij PmaH
2. RAVO: schaal voor onderzoek sociale randvoorwaarden volgens werknemer en werkgever
3. Schaal voor onderzoek van de begeleidingsnood op de werkvloer volgens werknemer en werkgever.

Ook rond R-Pas 2 werd, in combinatie met R-Pas 1, empirisch onderzoek verricht. Dit onderzoek toonde aan dat R-Pas 2 een waardevolle aanvulling biedt op R-Pas 1 voor het aflijnen en differentiëren van de doelgroepmedewerkers binnen AZ, BW en SW<sup>5</sup>.

---

<sup>4</sup> Moenaert, H. (2007): R-Pas, een ruggengraatinstrument voor het meten van arbeidscompetenties bij personen met een arbeidshandicap (continuümbereik dagbesteding – werk). Uitgave van de federatie van Consultatiebureaus, vrij te downloaden op <http://www.consultatiebureaus.be/>

<sup>5</sup> Moenaert, H. (2009 – in voorb.) Onderzoeksrapport R-Pas 2008

## 2.2 De R-Pas resultaten van de LBPB-steekproef

### 2.2.1 Factoranalyse

In een eerder onderzoek analyseerden we de factorsamenstelling van de totale onderzoeksbatterij R-Pas 1 + R-Pas 2 bij de volledige AZ+MW normgroep (Moenaert, 2009). Hieruit bleek dat de verschillende R-Pas deelscores zich laten groeperen in zes factoren. Die zes factoren kunnen als volgt worden omschreven:

1. Een algemene **factor taakinzicht en taakgerichtheid**, die vooral laadt op de tests die peilen naar situatie-inzicht, logisch denken, planmatigheid, communicatievaardigheid. Verder ook op Begeleidingsbehoefte (volgens de werknemer) en op de taakgerichte attitudes (motivatie, zelfstandigheid bij het werken en omgang met autoriteit).
2. De tweede factor is een **uitvoeringsfactor**, met sterke ladingen voor de motorische tests, de uitvoeringsschaal van de observatielijst werkgever en de technische belangstellingsschaal. We vinden opnieuw ook hoge ladingen op taakgerichte attitudes.
3. Een derde, **psychische weerbaarheidsfactor**, laadt sterk op de psychische competentiescores faalangst, slachtoffergevoel, vijandigheidgevoel en op de vragen van de signaallijst psychische kwetsbaarheid. We vinden ook hoge ladingen op de psychische attitudes (flexibiliteit, stressgevoeligheid en sociabiliteit).
4. De vierde factor is een **observatiefactor, eigen aan de werkgever**, die laadt op de vier onderdelen van de observatieschaal van de werkgever en, zeer opvallend, op de randvoorwaarden en begeleidingsnood ingeschaald door de werkgever.
5. Door het uitbreiden van de batterij met de AIMAH-test krijgen we nu voor het eerst een **zuivere belangstellingsfactor**, die laadt op de zes interesseschalen.
6. Het tweede luik van de AIMAH-test genereert een zesde **motivatiefactor**, waar de tien motivatievragen hun hoogste lading op halen.

We voerden een nieuwe factoranalyse uit op de resultaten van de LBPB-steekproef en vonden in grote lijnen dezelfde factorstructuur terug. Het enige markante verschil is dat de eerste en de tweede factor nu samen gaan staan. Dit lijkt er op te wijzen dat in deze BW-deelgroep (de LBPB-doelgroep) algemene taakvaardigheid en taakuitvoering zo sterk samengaan dat ze geen afzonderlijke factoren meer vormen. We vinden, anders gezegd, minder mensen in de LBPB-deelgroep die relatief sterk (of zwak) zijn voor algemene werkvaardigheid maar niet voor taakuitvoering en –kwaliteit. Voor het overige zijn de te onderscheiden, achterliggende factoren inhoudelijk dezelfde als in de totale BW-groep. Dit resultaat onderstreept opnieuw het robuuste karakter van de R-Pas factorstructuur.

**Tabel 5:** Factorstructuur van R-Pas in de LBPB-groep.

	FACTOR 1 Algemene taak- Vaardigheid & uitvoering	FACTOR 2 Interesse	FACTOR 3 Psychische weerbaarheid	FACTOR 4 Oordeel Werkgever	FACTOR 5 Motivatie
<b>Begeleidingsnood</b>					
BGWN_AL	.58228	.07581	.12144	.07623	-.17784
BGWG_AL	.47599	-.01338	.16185	.61760	.16536
<b>Randvoorwaarden</b>					
RVWN_AL	.11651	.07127	.46686	.14320	-.21746
RVWG_AL	-.38660	.01563	.24794	.34047	.23549
<b>Competenties</b>					
GROF_TOT	.43154	.04877	-.23150	-.02249	-.21688
FIJN_TOT	.68638	.02894	-.18546	.06309	.07455
NOV_TOT	.61110	.00886	-.02483	.19454	.18890
K_UIT	.46859	.22609	.13389	.06012	.03855
K_PSY	.33102	.23530	.57398	-.14323	-.19201
CORRECT	.63320	.02044	.13516	.05376	.34808
COMM_MON	.74969	.02967	-.06891	.09164	.14700
COMM_SCH	.77734	-.01958	.08320	.09233	.26360
PK_ANGST	.20011	-.07117	.59568	-.20595	-.31135
PK_SLACH	.28129	-.09095	.53462	-.26617	-.27873
PK_VIJAN	-.05012	.09574	.54021	.23044	.15173
INT_V3	-.00965	-.09752	.40964	.05806	.16762
INT_V5	-.09387	.04284	.51493	.02458	.14892
INT_PSY	-.30798	-.09386	.52625	-.03013	.05274
<b>Observatielijst werkgever</b>					
OBS_UITV	.25710	.08570	-.37910	.41942	-.19216
OBS_PLAN	.36245	.07609	-.05991	.79832	.00773
OBS_DISC	-.33274	-.00105	.06732	.70105	.01755
OBS_SOC1	.16898	.05256	.07284	.59018	.01123
<b>Interesse</b>					
ASSEM	.02779	.89342	.00270	-.03362	.06771
ADMI	.06693	.77121	.12824	-.01730	.17619
ZORG	-.02992	.79882	.02870	.01665	.16870
BUITEN	.02404	.71453	-.12109	.07673	-.18135
TECH	.15374	.73647	-.06328	-.03316	-.27351
HANDEL	.06922	.88665	.07237	.00546	.06259
<b>Achterliggende motivatie</b>					
MFACT_1	.17583	.06233	.08498	-.07998	.60640
MFACT_2	.27083	.21172	-.16172	-.08955	.52142
MFACT_3	.33901	.00924	-.05053	-.09618	.39576
MFACT_4	.14581	.25160	-.30528	.01992	.29341
MFACT_5	.03248	.04478	.10433	.07977	.50650
MFACT_6	.24552	.06406	.01575	.15132	.18429
MFACT_7	-.15440	.19531	.10976	-.36220	.19147
MFACT_8	-.00089	.08266	-.29841	-.20744	.39892
MFACT_9	-.00156	-.19545	.01666	.15159	.40196
MFACT_10	.10885	.39538	-.25637	.07735	.19231

## 2.2.2 Scoregemiddelden en spreiding

We weten nu dat de R-Pas batterij inhoudelijk in grote lijnen hetzelfde meet als bij de totale groep PmaH.

De volgende vraag is: waar situeert de LBPB-groep zich ten opzichte van de verschillende PmaH-referentiegroepen? Met referentiegroepen bedoelen we hier: de belangrijkste werkvormen die in de eerste plaats mikken op personen met een arbeidshandicap, met name dagcentra (DC), arbeidszorgcentra (AZ), maatwerkbedrijven (MW) en bedrijven in het normaal economisch circuit die personen met een arbeidshandicap tewerkstellen (NEC).<sup>6</sup>

Om die vergelijking te maken gingen we als volgt te werk:

1. We hebben alle testcores van de LBPB-doelgroep **gestandaardiseerd**, zodat ze perfect vergeleken kunnen worden met die van de oorspronkelijke normgroep. Binnen die oorspronkelijke normgroep (hier AZ+MW) was het gemiddelde van elke score na standaardisatie gelijk aan 10 en de standaarddeviatie gelijk aan 3.
2. Vervolgens berekenden we de **gemiddelde score** van de LBPB-groep op alle belangrijke testonderdelen.
3. Deze gemiddelde testscore wordt in de grafiek hieronder **gesitueerd** binnen de groepsgemiddelden die we vonden voor de steekproeven DC, AZ, MW en NEC.

We stellen het volgende vast:

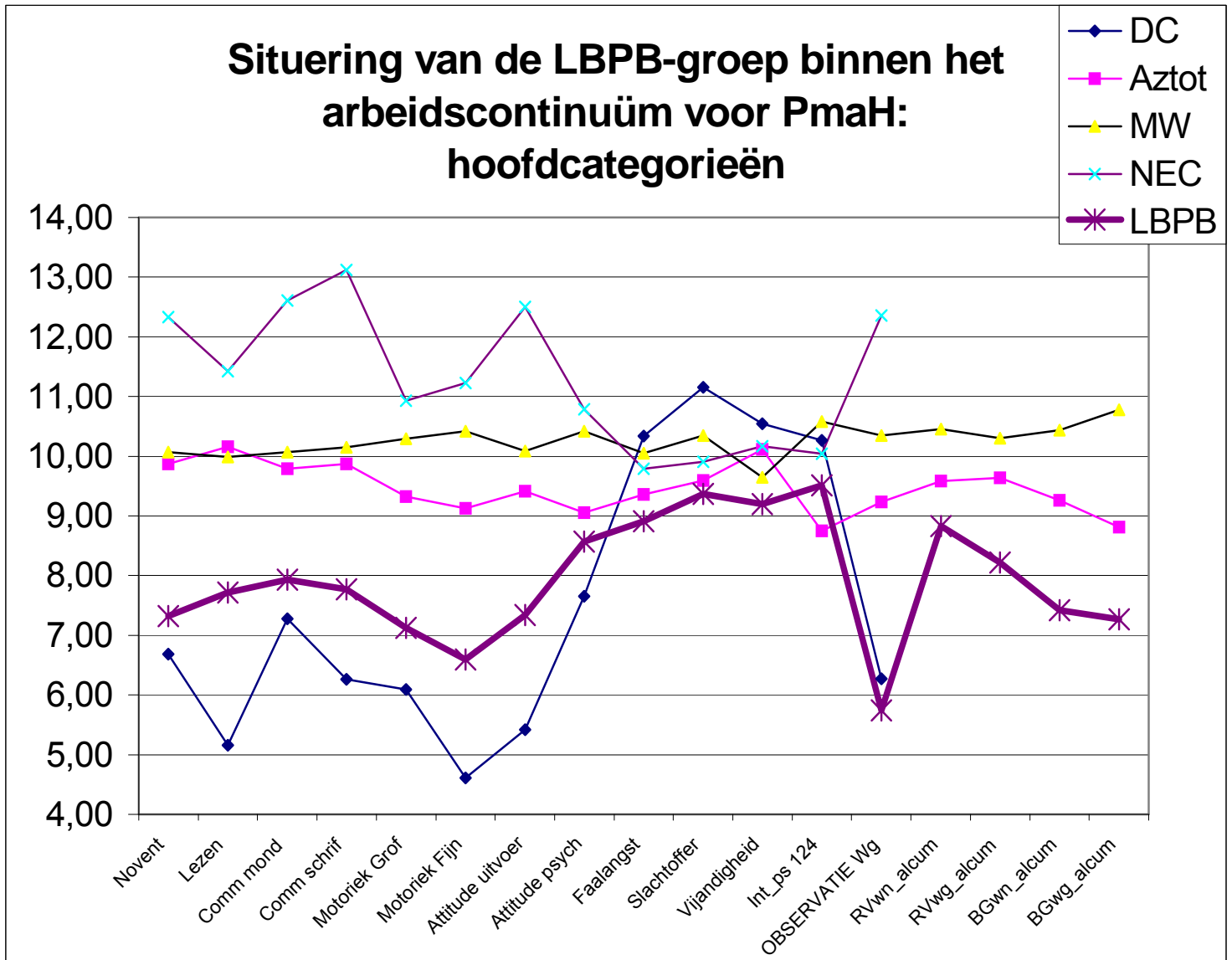
1. De LBPB-groep presteert opvallend zwakker dan AZ en MW. De meeste scores situeren zich dicht bij de DC-groep.
2. Op de observatielijst van de werkgever scoort de LBPB-groep zelfs nog zwakker dan de DC-groep. Dit kan verrassen, maar is anderzijds weer niet geheel onlogisch: de LBPB-groep bestaat juist uit mensen die door de werkgever zijn aangemeld omdat ze volgens hem/haar bijzonder zwak presteren op de werkvloer.
3. Voor testschalen die psychische draagkracht meten, liggen alle werkvormgemiddelden dicht bij elkaar, in de buurt van het algemene gemiddelde 10. De psychische signaallijst is daarbij de enige R-Pas score waarvoor de LBPB-groep niet zwakker presteert dan de AZ-groep. (Dit bevestigt de conclusies uit vroeger onderzoek, waarbij de grotere psychische kwetsbaarheid telkens opnieuw als typerend voor de AZ-groep bleek.) Deze vaststelling kan niet worden doorgetrokken tot de andere psychische scores: voor psychische attitudes, negatieve faalangst, slachtoffergevoel en vijandigheidsgevoel presteert de LBPB-groep wel telkens zwakker dan AZ.

***Het lijkt geen twijfel: de arbeidscompetenties van deze LBPB-steekproef van 137 subjecten liggen bijzonder laag in vergelijking met andere werkenden, en zelfs in vergelijking met mensen binnen arbeidszorg. Dit geldt voor nagenoeg alle scores: de competentieschalen, de schaal begeleidingsnood en de gecumuleerde randvoorwaarden. De enige uitzondering vormt de signaallijst voor psychische kwetsbaarheid, waarop de doorsnee AZ-medewerker opnieuw zwakker scoort dan de andere groepen.***

---

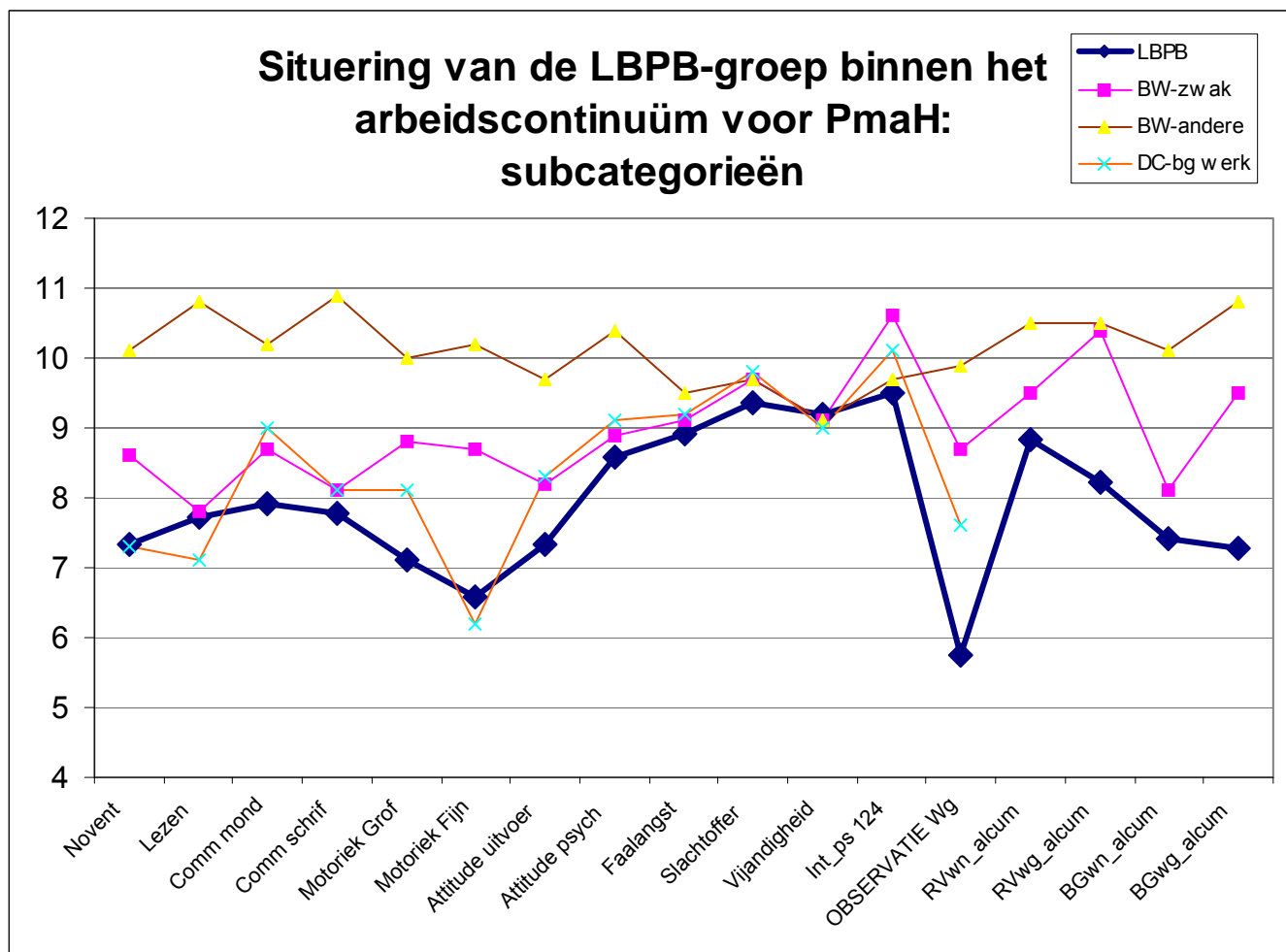
<sup>6</sup> Bij de uitwerking van het onderzoek hadden wij ook een vergelijking gepland tussen de R-Pas resultaten en een ander inschalingsinstrument, de Melba. Naderhand bleek dat er slechts van een zeer beperkt aantal LBPB-werknemers Melba-scores voorhanden waren ( -het ging om 15 proefpersonen waarbij dan nog eens 7 waren onderzocht met de SL-versie en 8 met de standaardversie, wat een vergelijking verder bemoeilijkte- ). Om die reden hebben we de vergelijking R-Pas / Melba niet verder uitgewerkt.

**Grafiek 5 :** gemiddelde R-Pas testcores van de LBPB-steekproef, gesitueerd tussen DC, AZ, MW en NEC.



We kunnen de vier hoofdcategorieën DC, AZ, MW en NEC verder opdelen in subcategorieën (zie Moenaert, 2007). In de volgende grafiek vergelijken we de gemiddelde resultaten van de LBPB-steekproef met drie van deze subcategorieën: de mensen die begeleid werk volgen in een DC<sup>7</sup>, en de twee deelgroepen BW-werknemers: de zwakke werknemers en de andere werknemers.

**Grafiek 6:** vergelijking van de LBPB-gemiddelden met de PmaH-subgroepen begeleid werken, zwakke BW-werknemers en andere BW-werknemers.



De LBPB-groep presteert op de meeste scores nog onder het niveau van de DC-bezoekers die binnen een project begeleid werken functioneren.

In vergelijking met de twee BW-subgroepen presteren ze systematisch het zwakst, merkelijk zwakker nog dan de officiële categorie zwakke werknemers in zijn totaliteit.

Het valt op dat de kloof tussen LBPB en de andere categorieën het grootst is bij die beoordelingen die door de werkgever worden aangeleverd (observatieschaal, randvoorwaarden wg en begeleidingsnood

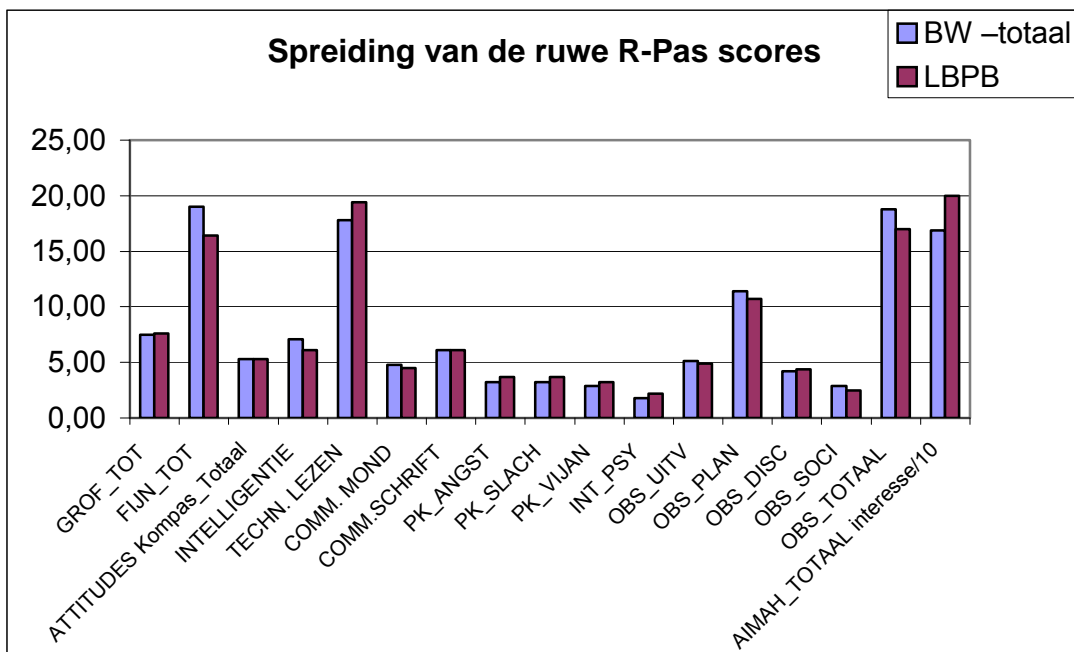
<sup>7</sup> Van de groep 'begeleid werken' binnen DC beschikken we enkel over de R-Pas 1 resultaten

wg). Ook het resultaat op de fijne motoriektest is veel zwakker dan bij andere BW-werknemers, maar even zwak als bij de groep begeleid werken.

Omdat de LBPB-groep een geselecteerde groep van probleemwerknemers is, die is samengesteld op grond van hun zwakke arbeidsprestaties, verwachten we spontaan dat de ruwe competentiescores niet alleen lager zullen liggen dan in de totale BW-groep, maar ook binnen deze groep dichter bij elkaar zullen liggen.

Bij controle van de standaarddeviaties blijkt dit niet te kloppen. De standaarddeviaties van de LBPB-groepscores wijken nauwelijks af van die van de representatieve 2008-steekproef. Dit wijst erop dat ook deze LBPB-deelgroep, ondanks het selectieve karakter van de samenstelling, nog steeds zeer heterogeen is samengesteld. Het gaat met andere woorden niet om een subgroep die op alle R-Pas scores, of zelfs maar een deel daarvan, sterk gelijkaardig zou presteren.

**Grafiek 7:** standaarddeviatie van de ruwe R-Pas scores binnen BW- en LBPB-groep



### 2.2.3. Discriminantanalyse

Bij middel van een discriminantanalyse kunnen we nagaan hoe goed de afzonderlijke R-Pas scores het verschil tussen de LBPB-groep enerzijds, en de totale BW-groep anderzijds capteren<sup>8</sup>. De Wilks' lambda-waarden van de afzonderlijke testcores liggen nagenoeg steeds boven .90, wat betekent dat de afzonderlijke scores op zich weinig houvast bieden om de LBPB-werknemers te onderscheiden van de andere BW-werknemers. De scores die het afzonderlijk wat beter doen zijn fijne motoriek, observatielijst werkgever subschaal uitvoering en observatielijst werkgever subschaal planning.

De R-Pas batterij in zijn totaliteit haalt een Wilks' Lambda van .66

**Tabel 5:** Wilks' Lambda waarden van afzonderlijke R-Pas scores (selectie beperkt tot waarden <.90).

R-Pas score	Wilks' Lambda
Logisch denken NoVeNT	.897
Grove Motoriek	.890
Fijne Motoriek	.847
Observatie wg: taakplanning	.827
Observatie wg: uitvoering	.786

---

<sup>8</sup> Zie Moenaert (2007), pp. 83 e.v. voor toelichting bij deze methodiek. De mate waarin we erin slagen om groepen op grond van testcores van elkaar te onderscheiden, wordt uitgedrukt door de Wilks' Lambda waarde, die kan variëren van 1 tot 0. Hoe dichter Wilks' Lambda nul benadert, hoe beter we de groepen op basis van de R-Pas van elkaar kunnen onderscheiden. Indien, omgekeerd, de R-Pas resultaten in het geheel niet zouden toelaten om de deelgroepen van elkaar te onderscheiden, dan zou de Wilks' Lambda waarde 1 bedragen.

## 2.2.4 Zwakke werknemers?

In het R-Pas 2008 onderzoeksrapport stelden we één mogelijke operationalisatie voor van het begrip 'zwakke werknemer'. We gingen daarbij uit van volgende principes<sup>9</sup>:

1. Het label zwakke werknemer moet, eerder dan op –vaak verouderde – attesten, gebaseerd zijn op schattingen van de actueel aanwezige arbeidscompetenties en – capaciteiten bij de werknemer
2. Een goede basis voor deze aflijning wordt geboden door het R-Pas instrument
3. Het eigenlijke label wordt daarbij afhankelijk gemaakt van zwakke scores op zowel de observatielijst van de werkgever, als op de andere proeven. Wie tegelijk uitvalt op de observatielijst en op (minstens) één van de drie andere R-Pas factoren, wordt gerekend tot de zwakke werknemers.
4. De kritische scores om van een uitval te spreken zijn zo bepaald, dat ongeveer 60% van de BW-werknemers als zwak worden gelabeld.
5. Deze procedure van categorisering kan op identieke wijze worden toegepast in andere werkvormen (arbeidszorg, sociale werkplaatsen)

We hebben die procedure nu ook op de LBPB-groep toegepast.

Het resultaat van deze operatie is als volgt: van de 137 LBPB-werknemers krijgen er 129 het label zwakke werknemer, wat overeenkomt met 94% van de groep. We hadden eigenlijk verwacht dat dit 100% zou zijn: de LBPB-groep is immers door de werkplaatsen zelf samengesteld op grond van het niet langer adequaat kunnen functioneren van de geselecteerde werknemers in een BW-setting.

We geven hieronder een selectie van de testresultaten (uitgedrukt in standaardscores ) van de acht werknemers die het label, tegen de verwachting in, niet zouden krijgen. (Al deze testresultaten spelen mee bij de voorgestelde toekenningprocedure van het label zwakke werknemer).

**Tabel 6:** testresultaten van de LBPB-werknemers die het label zwakke werknemer niet krijgen (operationalisatie zoals voorgesteld in het R-Pas 2008 onderzoek – Moenaert, 2009)

Pp	OBSERVA- TIELIJST	GROVE MOTORIEK	FIJNE MOTORIEK	LOGISCH DENKEN	COMMUNI- CATIE	PSYCHISCHE SIGNAALLIJST
A	12	9	9	8	9	7
B	6	5	11	12	10	12
C	12	6	8	12	11	11
D	7	11	9	6	13	9
E	7	12	8	10	14	11
F	9	5	13	11	14	11
G	12	10	2	7	7	9
H	2	11	9	13	11	11

Het meest frappante resultaat is, dat drie van de werknemers die het label 'zwakke werknemer' niet kregen (A, C en G), door de werkgever zelf als goed gemiddeld worden gescoord op de observatielijst (standaardscore 12).

Proefpersoon B wordt door de werkgever als zeer zwak beoordeeld (observatielijst score 6). Deze werknemer valt sterk uit voor grove motoriek, maar presteert op alle andere testonderdelen vrij goed, waardoor hij het label niet krijgt. Een gelijkaardig patroon vinden we bij proefpersoon F.

<sup>9</sup> Voor meer details over de eigenlijke labelingsprocedure verwijzen we naar het onderzoeksrapport (Moenaert, 2009, hoofdstuk 8).

Proefpersoon H valt enkel (- maar dan wel volkomen- ) uit volgens de werkgever, maar presteert verder op geen enkel testonderdeel zwak.

Ondanks deze verrassende uitzonderingen – nogmaals: we verwachten dat àlle LBPB-werknemers als zwakke werknemer gecategoriseerd zouden worden -, is de overeenkomst toch nog opvallend groter dan wanneer we de *officiële procedure* voor het labelen van zwakke werknemers volgen. Deze officiële procedure baseert zich op de aanwezigheid van een reeks attesten, waarvan wordt aangenomen dat ze een indicatie geven van het werkpotentieel van de werknemer. Wanneer we de officiële criteria hanteren, beschikken maar 114 van de 137 LBPB-werknemers (= 83 %) over het label 'zwakke werknemer'.

## 2.3 Besluit

Vertrekkend van een werkdefinitie, waarin de elementen *negatieve evolutie* qua werkprestaties, *arbeidscompetenties* en *acuut probleem* centraal stonden, selecteerden de beschutte werkplaatsen een LBPB-steekproef van 137 werknemers. Deze onderzoeksgroep bevat een staal van BW-werknemers die spontaan gerekend worden tot de categorie waarbij verdere tewerkstelling als hoogst problematisch wordt aangevoeld door de werkgever.

Een van de doelstellingen van het LBPB-project bestond er in om de kenmerken van deze groep te analyseren. Wat typeert de werknemer, die door de werkgever spontaan tot de LBPB-groep wordt gerekend? Deze kenmerken werden opgelijst met behulp van twee inschalinginstrumenten: de gestandaardiseerde testbatterij R-Pas van de Vlaamse Consultatiebureaus, en een lijst van 18 basiscriteria die in een vroeger project door de BW's zelf werd opgesteld.

In dit hoofdstuk analyseerden we de R-Pas resultaten.

Een eerste belangrijke vaststelling betrof de inhoud van de testbatterij. Een factoranalyse op de R-Pas 1 + R-Pas 2 resultaten van de LBPB-steekproef toonde aan dat de test bij deze groep dezelfde onderliggende factoren meet als bij de totale groep PmaH. Wel bleken taakuitvoering (motoriek en uitvoeringskwaliteit) en taakinzicht en –planning zo sterk met elkaar verwerven, dat ze bij deze groep als één factor naar voren komen.

Vervolgens viel te noteren dat de gemiddelde scores op de verschillende R-Pas onderdelen bij de LBPB-groep bijzonder laag liggen, lager dan bij de officiële categorie zwakke werknemers in een BW, lager dan bij de gemiddelde AZ-medewerker en vaak zelfs lager dan bij de DC-bezoeker in een project begeleid werken. Deze vaststelling geldt voor alle schaalscores met uitzondering van de psychische signaallijst, die bij de AZ-groep nog zwakker scoort. Het verschil met de andere groepen is wel meer geprononceerd bij scores die door de werkgever worden toegekend, dan bij de andere batterijscores (die resulteren uit gestandaardiseerd testonderzoek of zelfinschattingen door de werknemer).

Dit consequent lage scoregemiddelden betekenen evenwel niet dat de LBPB-groep een homogeen segment van zwakke presteerders zou zijn: de standaarddeviatie van de ruwe testcores verschilt nauwelijks van de spreiding binnen de representatieve BW-groep.

De testcores die afzonderlijk het duidelijkst de LBPB-groep onderscheiden van de BW-groep in zijn totaliteit zijn de montageopdracht (fijne motoriek) en de beoordelingsschaal van de werkgever (subschalen taakplanning en taakuitvoering).

94% van de LBPB-groep zou het label 'zwakke werknemer' krijgen, indien dit label geoperationaliseerd wordt volgens de procedure die we hebben voorgesteld in het R-Pas 2008 rapport. Dit is een beter resultaat dan wanneer we de officiële criteria voor labeling 'zwakke werknemer' hanteren.

In het volgende hoofdstuk analyseren we de 18 basiscriteria die door de BW's zijn opgesteld, aangevuld met een aantal nieuwe criteria.

## Deel 3. Analyse van de VLAB-criteria

### 3.1 De oorspronkelijke 18 VLAB-criteria

De BW-werkgroep die het eerste LBPB-project uitwerkte, stelde een lijst op van 18 basiscriteria die moeten helpen om de groep, bij wie een omgekeerde loopbaan wordt overwogen, af te lijnen<sup>10</sup>. Deze criteria worden als volgt omschreven:

- 1 Meermaals per dag in slaap vallen
- 2 Het werk ontvluchten
- 3 Eén op één begeleiding nodig hebben
- 4 Geen prikkels of personen om zich heen kunnen verdragen
- 5 Niet meer kunnen samenwerken met anderen
- 6 Geen contact zoeken met anderen
- 7 Niet meer in gesprek kunnen gaan met anderen
- 8 Geen tijdsbesef meer hebben
- 9 Het arbeidsreglement niet meer kunnen naleven
- 10 Fundamenteel gebrek hebben aan arbeidsattitude
- 11 Zich niet meer kunnen concentreren
- 12 Geen notie meer hebben van veilig werken en daardoor zichzelf en /of anderen in gevaar brengen
- 13 Niet meer flexibel zijn
- 14 Minimaal inzetbaar zijn
- 15 Geen enkele prestatie meer kunnen neerzetten
- 16 Werken fysiek niet meer aankunnen
- 17 Niet (meer) voor zichzelf kunnen zorgen (vb. hygiëne, eten, kledij...)
- 18 Niet meer in staat zijn om nieuwe activiteiten aan te leren

Het gaat hier om 'intuïtieve' criteria. Er wordt aangenomen dat deze lijst eventueel kan worden uitgebreid, of dat de formulering van de criteria nog verbeterd kan worden.

#### 3.1.1 De huidige formulering van de 18 basiscriteria

1. De 18 criteria zijn qua formulering niet altijd even duidelijk. Een aantal criteria vermeldt een *oorzaak* van het niet functioneren (geen tijdsbesef hebben, niet meer flexibel zijn, het werk fysiek niet aankunnen...), andere geven eerder een *beschrijving of herformulering* van het niet functioneren, zonder duidelijk te maken waarom. De samenstellers van de lijst hadden bij deze criteria wel een oorzaak in gedachten, maar dit veronderstelt bijkomende informatie over de achtergrond van deze formulering, die niet elke beoordelaar ter beschikking heeft. Voorbeelden van dit laatste zijn de criteria 14 en 15:

---

<sup>10</sup> Leeftijdsbewust personeelsbeleid voor personen met een arbeidshandicap. ESF-project onder doelstelling 3 zwaartepunt 4. Uitgave VLAB (2007). De lijst met 18 criteria wordt beschreven op pp. 31-32 in het hoofdstuk 'Omgekeerde Loopbaan'.

- 14. Minimaal inzetbaar zijn: lijkt eerder een resultaat dan een verklaring
- 15. Geen enkele prestatie meer kunnen neerzetten....wat is de reden hiervan? En wat is het verschil met 14 ?

Andere criteria leunen hier dicht bij aan:

- 9. Het arbeidreglement niet meer naleven: is dat uit gebrek aan discipline, het niet kunnen volgen van de regels, het ontvluchten van het werk (criterium 2)?
- 10. Fundamenteel gebrek aan arbeidsattitude: meerdere criteria (5-7, 13, 18) meten reeds een aspect van de arbeidsattitude. Wat wordt hier concreet bedoeld ?

2. In een aantal criteria zit een evolutie-beoordeling vervat, bij andere is dat niet het geval.

Voorbeelden:

- 7: niet *meer* in gesprek kunnen gaan
- 8. Geen tijdsbesef *meer* hebben
- 9. Het arbeidsreglement niet *meer* kunnen naleven enz...

3. Sommige criteria kunnen wellicht worden samengebond tot één formulering

- de criteria 5, 6 en 7 kunnen perfect gevat worden in 'sociabiliteit' of 'sociaal gedrag'
- criteria 1 en 16: is 1 (meermaals per dag in slaap vallen) geen specifiek voorbeeld van 16 (werken fysiek niet meer aankunnen)?

### 3.1.2 Bijkomende criteria

Iedere werkgever kreeg de kans om bijkomende criteria, die niet in de oorspronkelijke lijst van 18 criteria voorkomen, toe te voegen aan het beoordelingsformulier. In een eerste stap hebben we geprobeerd om deze 'spontaan geformuleerde' bijkomende criteria te groeperen onder een beperkter aantal overkoepelende omschrijvingen. We stelden daarbij het volgende vast:

1. Nogal wat werkgever-beoordelaars hebben een eigen 'dada' of kernwoord om het niet functioneren van de door hen gesignaleerde werknemers te 'capteren': stress, rendement, zelfcontrole,... zijn daar voorbeelden van. Dit kan een concrete illustratie zijn van wat we in het R-Pas onderzoek het 'halo-effect' van de werkgeversbeoordeling hebben genoemd.
2. Een aantal bijkomende criteria kon ook gelezen worden als een herformulering of verdere specificatie van een van de achttien basiscriteria. In dergelijke gevallen verdient het de voorkeur om de bestaande criteria te gebruiken of wat breder te herformuleren (zie tabel hieronder). Bij werknemers waar dit het geval was, hebben we het betreffende basiscriterium aangekruist (in nagenoeg alle gevallen was dit trouwens al gebeurd, wat overlap van het zogenaamde bijkomende criterium met een bestaand basiscriterium ondersteunt).

Nr	Nieuwe omschrijving basiscriterium
2	Het werk ontvluchten / frequent afwezig zijn zonder aantoonbare reden
5	Niet meer kunnen samenwerken met anderen, tot en met agressie
16	Werken fysiek niet meer aankunnen (incl. sensorische achteruitgang)

3. Daarnaast vonden we ook een aantal nieuwe criteria, die niet te vatten waren onder de bestaande basislijst. We hebben deze criteria intuïtief als volgt genummerd en benoemd:

<b>Nr</b>	<b>Omschrijving bijkomend criterium</b>	<b>Aantal vermeldingen</b>
19	Mobiliteit	4
20	Stressgevoeligheid	7
21	Rendement (-sverlies)	10
22	Motivatie (-verlies)	4
23	Discipline	3
24	Zelfkennis (zelfstandigh/zelfcontrole/besef eigen functioneren)	6
25	Psychische labiliteit	8
26	Arbeidsplanning	1
27	Medische problematiek	4
28	Arbeidstempo	1

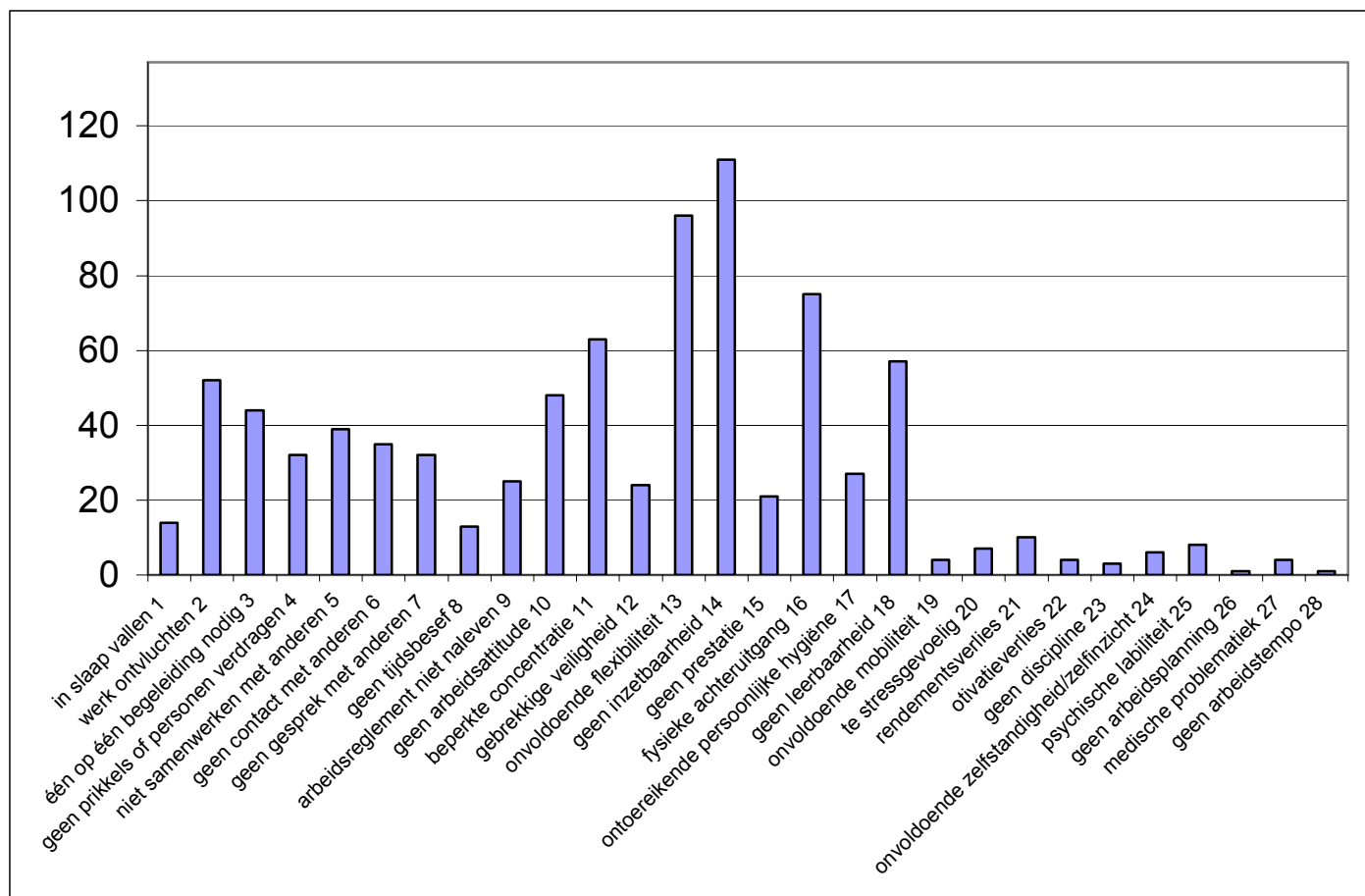
4. Wat rest is een beperkt aantal nieuwe criteria die opnieuw geen bijkomende informatie over de oorzaak van het niet functioneren bevatten. In het totaal ging het om drie aanduidingen: 'ziet het niet meer zitten', 'kan het niet meer aan', 'tewerkstelling te zwaar'. We hebben deze criteria niet verder bijgehouden.

## 3.2 Analyse van de criteria

### 3.2.1 Voorkomen

Er moet een duidelijk onderscheid worden gemaakt tussen de 18 basiscriteria en de bijkomende criteria. Het aanstippen van de basiscriteria werd uitgelokt door de vraagstelling (een gesloten lijst). De bijkomende criteria moesten door de werkgever op eigen initiatief worden aangebracht (open vraagstelling), wat ongetwijfeld leidt tot een lagere antwoordfrequentie.

**Grafiek 8:** Aantal malen dat een criterium van toepassing wordt geacht bij de totaalgroep (N=137)



Van de achttien basiscriteria wordt criterium 14 (geen inzetbaarheid) het vaakst aangestipt, maar zoals gezegd is dit eerder een herformulering dan een oorzaak van het niet functioneren.

Andere pieken zijn:

- 13 onvoldoende flexibiliteit
- 16 fysieke achteruitgang
- 11 beperkte concentratie
- 18 geen leerbaarheid

Zoals verwacht scoren de tien aanvullende criteria merkelijk lager, maar dit is vrijwel zeker een artefact van de vraagstelling.

### 3.2.2 Cumulatief karakter van de criteria

Naast een analyse van de *afzonderlijke* criteria, kunnen we ook het *cumulatief effect* van de criteria analyseren. We gaan er dan van uit dat een opeenstapeling van meerdere criteria bij eenzelfde werknemer een indicatie is van een grotere ernst of complexiteit van de gesignaleerde probleemsituatie. Eenzelfde redenering hebben we gevolgd in het R-Pas onderzoek voor het cumuleren van problematische randvoorwaarden en het cumuleren van begeleidingsvragen.

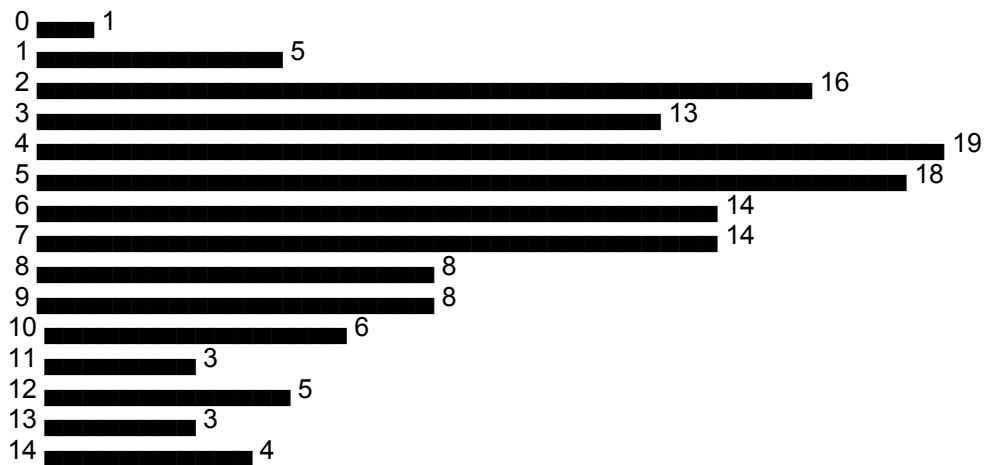
Als vuistregel voor de achttien basiscriteria werd in het eerste LBPB-project aangenomen dat, "*als een (oudere) werknemer beantwoordt aan zes van de achttien criteria, met een zekere mate van objectiviteit gesteld (kan) worden dat een uitstap uit het arbeidsproces voor deze werknemer de meest aangewezen oplossing is*" (o.c., pp. 31-32). Gezien de korte duurtijd van het eerste LBPB-project konden de criteria echter maar in beperkte mate getoetst worden.

In het huidige project werden de 18 criteria bij elke gesignaleerde doelgroepwerknemer door de werkplaats gescoord, maar het criterium "zes op achttien" was niet vereist voor een aanmelding. We controleren nu post factum hoeveel leden van de LBPB-groep aan dit criterium voldoen, en bij uitbreiding hoeveel criteria per persoon gecumuleerd worden. We doen dit eerst voor de achttien basiscriteria, daarna voor het geheel van 28 criteria (de 18 basiscriteria + de 10 aanvullende criteria). Het resultaat hiervan wordt weergegeven in de volgende tabellen en grafieken.

**Tabel 7:** cumulatieve score van de LBPB-steekproef op de achttien basiscriteria (critcum 1)

Waarde	Frequentie	%	cumulatief %
0	1	.7	.7
1	5	3.6	4.4
2	16	11.7	16.1
3	13	9.5	25.5
4	19	13.9	39.4
5	18	13.1	52.6
6	14	10.2	62.8
7	14	10.2	73.0
8	8	5.8	78.8
9	8	5.8	84.7
10	6	4.4	89.1
11	3	2.2	91.2
12	5	3.6	94.9
13	3	2.2	97.1
14	4	2.9	100.0
TOTAAL	137	100.0	

**Grafiek 9:** grafische voorstelling van de cumulatieve scores op de achttien basiscriteria (critcum 1)

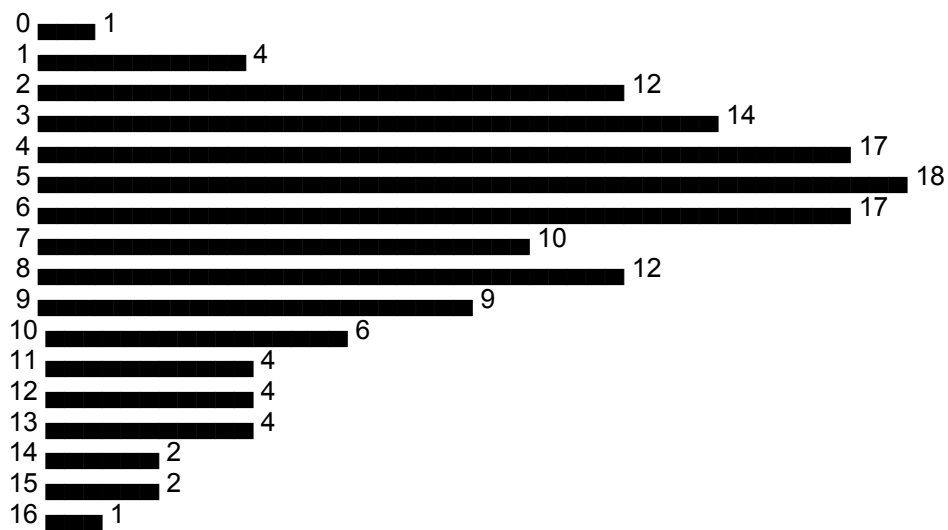


Een kleine helft (100 - 52.6%) van de LBPB-steekproef cumuleert zes of meer van de basiscriteria. Op de volgende pagina maken we dezelfde berekening, maar nu op de 28 criteria, inclusief dus de nieuwe, spontaan aangemelde criteria.

**Tabel 8:** cumulatieve score van de LBPB-steekproef op de 28 criteria (criticum 2)

Waarde	Frequentie	%	cumulatief %
0	1	.7	.7
1	4	2.9	3.6
2	12	8.8	12.4
3	14	10.2	22.6
4	17	12.4	35.0
5	18	13.1	48.2
6	17	12.4	60.6
7	10	7.3	67.9
8	12	8.8	76.6
9	9	6.6	83.2
10	6	4.4	87.6
11	4	2.9	90.5
12	4	2.9	93.4
13	4	2.9	96.4
14	2	1.5	97.8
15	2	1.5	99.3
16	1	.7	100.0
TOTAAL	137	100.0	

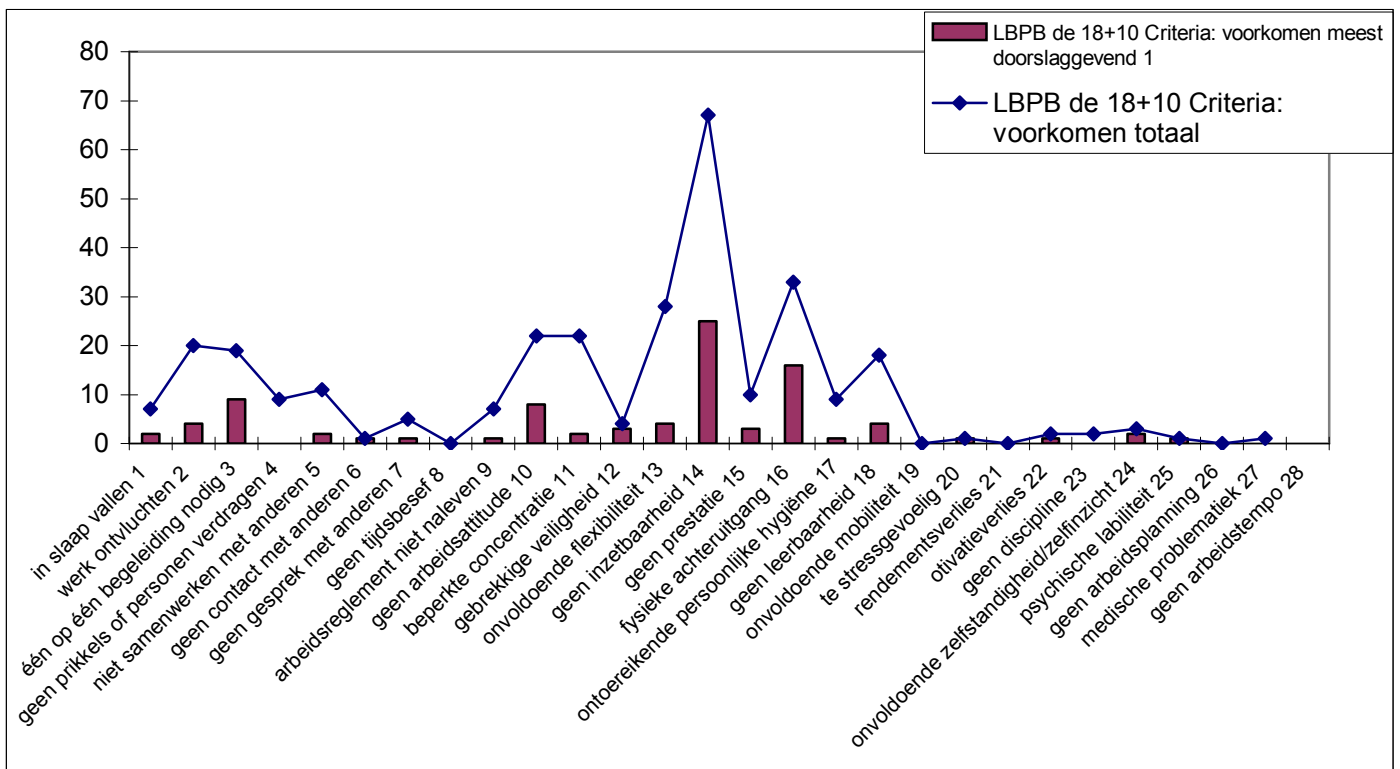
**Grafiek 10:** grafische voorstelling van de cumulatieve scores op de 28 criteria (criticum 2)



### 3.2.3 Al dan niet doorslaggevend karakter van de criteria

We vroegen aan de werkplaats hoe doorslaggevend de criteria waren om te spreken van een LBPB-doelgroepwerknemer. Iedereen kon aangeven welk criterium het meest doorslaggevend was, welk criterium op de tweede plaats kwam, op de derde, vierde en vijfde plaats. De grafiek hieronder geeft in balkvorm hoeveel maal een criterium als meest doorslaggevend werd vermeld. De lijn geeft het totaal aantal vermeldingen (eerste, tweede... tot en met vijfde plaats) voor elk criterium.

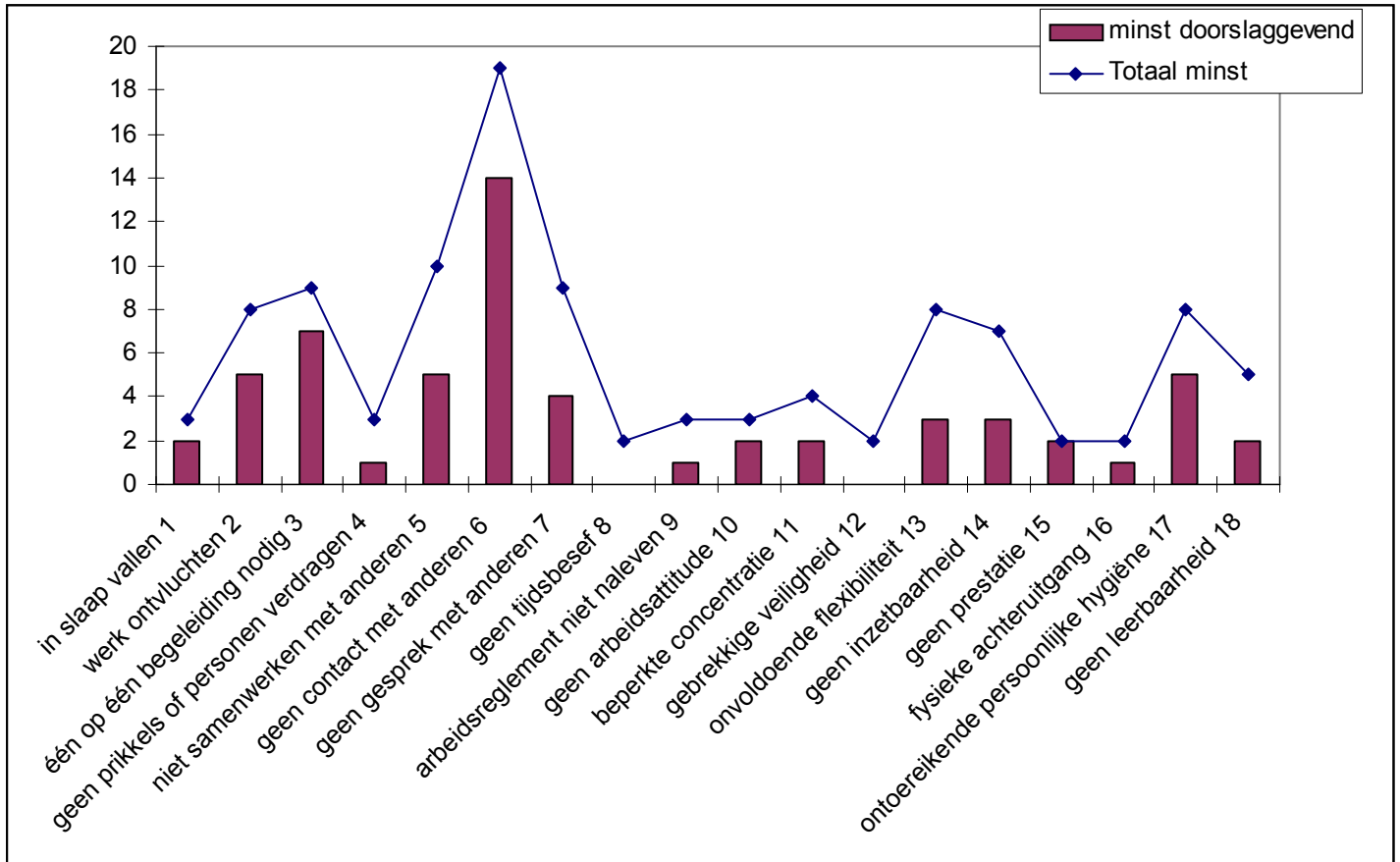
**Grafiek 11:** criteria die doorslaggevend zijn bij de beoordeling of verdere tewerkstelling haalbaar is.



Het criterium 14: *niet inzetbaar* bijt opnieuw de spits af, gevolgd door 16: *fysieke achteruitgang*. Daarna komen 3: *één op één begeleiding nodig* en 10: *geen arbeidsattitude*. Opvallend is dat 13: *geen flexibiliteit*, 11: *beperkte concentratie* en 18: *geen leerbaarheid* in globo veel vermeld worden, maar zelden als 'meest doorslaggevend' zijn aangekruist.

Ook het omgekeerde werd opgevraagd: welke van deze criteria hebben niet de doorslag gegeven bij het bepalen van de LBPB-doelgroep. Uiteraard beperken we ons hier tot de achttien basiscriteria.

**Grafiek 12:** criteria die niet doorslaggevend zijn bij de bepaling of verdere tewerkstelling haalbaar is.



Dat iemand weinig sociaal is, veel begeleiding nodig heeft of zichzelf weinig verzorgt is – hoewel af en toe storend of belastend- zelden een reden om iemands kansen op blijvende tewerkstelling in vraag te stellen. Merk op dat nood aan één op één begeleiding hierboven wél als een belangrijke eerste oorzaak werd opgegeven.

### 3.2.4 Factoranalyse

Met behulp van een exploratorische factoranalyse gingen we op zoek naar de onderliggende samenhang tussen de 28 criteria. Dit blijft een verkennende oefening, ook al omdat nogal wat criteria erg breed zijn geformuleerd. Hierdoor laden ze makkelijk op meerdere factoren, wat dan weer de interpretatie bemoeilijkt (*zie hoger – criteria die hoog laden op meerdere factoren zijn grijs gekaderd*). In de tabel hieronder geven we de vijf bronnen van samenhang (factoren) die we als volgt proberen te interpreteren:

**Tabel 9:** factoranalyse op de 8 + 10 criteria voor aflijning van de LBPB-doelgroep (varimax-oplossing).

	Omschrijving criterium	FACT1	FACT 2	FACT 3	FACT 4	FACT 5
CRIT 1	in slaap vallen 1	23	6	-11	07	-44
CRIT 2	werk ontvluchten 2	39	44	-23	49	-07
CRIT 3	één op één begeleiding nodig 3	52	-10	22	21	01
CRIT 4	geen prikkels of personen verdragen 4	10	64	30	-16	-04
CRIT 5	niet samenwerken met anderen 5	19	61	37	07	-05
CRIT 6	geen contact met anderen 6	07	10	76	0	08
CRIT 7	geen gesprek met anderen 7	29	18	73	0	27
CRIT 8	geen tijdsbesef 8	55	-17	07	-05	15
CRIT 9	Arbeidsreglement niet naleven 9	64	22	01	03	08
CRIT 10	geen arbeidsattitude 10	56	35	-06	43	-19
CRIT 11	Beperkte concentratie 11	50	29	-05	-07	-19
CRIT 12	Gebrekkige veiligheid 12	67	-06	02	-18	-07
CRIT 13	Onvoldoende flexibiliteit 13	25	29	-27	09	36
CRIT 14	geen inzetbaarheid 14	19	20	03	20	45
CRIT 15	geen prestatie 15	31	47	28	04	09
CRIT 16	fysieke achteruitgang 16	-02	08	-46	-34	22
CRIT 17	Ontoereikende persoonlijke hygiëne 17	46	-22	12	-20	28
CRIT 18	geen leerbaarheid 18	52	08	-11	02	51
CRIT 19	Onvoldoende mobiliteit 19	-01	-19	03	03	36
CRIT 20	te stressgevoelig 20	-16	42	-07	-15	10
CRIT 21	Rendementsverlies 21	02	14	06	11	53
CRIT 22	Motivatieverlies 22	17	02	-21	-02	-05
CRIT 23	Geen discipline 23	-08	58	-11	03	03
CRIT 24	Onvoldoende zelfstandigheid / zelfinzicht 24	02	-13	12	64	17
CRIT 25	Psychische labiliteit 25	-22	-04	-15	10	04
CRIT 26	geen arbeidsplanning 26	18	-03	-09	-37	-13
CRIT 27	Medische problematiek 27	-20	35	-33	-09	31
CRIT 28	geen arbeidstempo 28	-09	-09	-6	62	0

De eerste factor is een **algemene arbeidsgeschiktheidfactor**, die criteria verzamelt als: intense begeleiding nodig hebben, geen of ontoereikende concentratie, veiligheidsgevoel, arbeidsattitude, tijdsbesef...

De tweede factor is sterk **psychisch** geladen: geen prikkels kunnen verdragen, stressgevoeligheid, moeite met discipline.

Factor drie is een duidelijke **sociale factor**: samenwerken, contact, communicatie met anderen staan hier centraal.

Factor 4 is onduidelijk maar heeft vooral te maken met een **realistisch zelfbeeld**.

Factor 5 groepeert criteria die verband houden met **flexibiliteit**, inzetbaarheid, leerbaarheid, mobiliteit.

*Er valt met andere woorden een zeker patroon in de criteria te herkennen, maar meer dan een eerste indicatie vormt dit niet: een aantal criteria laadt op geen enkele factor, sommige laden sterk op meerdere factoren en de inhoudelijke benoeming van de factoren loopt soms mank. We vermoeden dat veel hiervan te maken heeft met de reeds gesignaleerde vaagheid (tè algemene of dubbelzinnige invulling) van een aantal van deze criteria.*

## 3.3 Besluit

De 18 basiscriteria, en de tien toegevoegde criteria, bieden de werkgever de kans om intuïtief de zeer zwak presterende LBPB-groep af te lijnen. De criteria bestrijken een ruim palet van persoonskenmerken en zullen er in hun totaliteit (via een somscore, die technisch vergelijkbaar is met de cumulatieve alarmscores voor randvoorwaarden en begeleidingsnood van R-Pas) wel in slagen om diè mensen te detecteren die een veelheid aan probleemsymptomen combineren.

Voor afzonderlijk gebruik lijken de criteria, in de huidige vorm, technisch evenwel niet sterk genoeg. Dit heeft verschillende oorzaken.

De basiscriteria zijn niet opgemaakt vanuit een consequentie optiek: soms geven ze een oorzaak aan van het ondermaats presteren, soms beschrijven ze dit onderpresteren. Een aantal criteria legt het accent op de negatieve evolutie, bij andere criteria ontbreekt dit evolutieve gezichtspunt. Sommige oorzaken van het onderpresteren worden door meerdere items aangeboord, bij andere oorzaken beperkt men zich tot één enkel item. Enkele oorzaken blijven ook onvermeld: de aanvulling met tien bijkomende criteria is in dit opzicht zeker verrijkend, maar het probleem van de overlap van de wisselende uitgangspunten is daarmee niet opgelost.

Misschien moet overwogen worden of de observatielijst van de werkgever, die is opgenomen in de R-Pas batterij, een alternatief kan zijn voor het beschrijven van het actuele prestatieniveau. Deze observatielijst heeft het bijkomende voordeel dat men de werknemer kan situeren binnen de totale groep BW-werknemers en zelfs binnen de totale groep personen met een arbeidshandicap. Een aanvulling met een aparte schaal, die consequent het evolutieve aspect inschaalt (mate en snelheid van vermindering van de arbeidscompetenties), kan daarbij overwogen worden.

## **Deel 4. Analyse van de Maatregelen**

Personen worden tot de LBPB-doelgroep gerekend omdat ze geëvolueerd zijn naar een toestand waarin behoud van werk binnen de BW problematisch wordt. Dit betekent dat het ooit beter is gegaan, maar dat een negatieve evolutie reeds een tijd aan de gang is en nu, op het ogenblik van het LBPB-onderzoek, gesproken moet worden van een echte probleemsituatie.

Voor het zover is, werden meestal al heel wat pogingen ondernomen om de negatieve evolutie van de werkbekwaamheid om te buigen of minstens op te vangen. We vroegen de werkplaatsen welke maatregelen in dit verband reeds waren genomen en waarom de tewerkstelling tot nu toe nog niet werd beëindigd.

Dit gebeurde bij middel van een open vraagstelling, wat leidt tot een gevarieerde reeks antwoorden die we achteraf thematisch hebben gegroepeerd.

### **4.1. Reeds genomen maatregelen**

Bij veel LBPB-werknemers werden reeds meerdere maatregelen, hetzij tegelijk, hetzij opeenvolgend, getroffen. De antwoorden laten niet toe om de verschillende maatregelen te ordenen naar 'impact' of intensiteit van tussenkomst. Daarom hebben we de codes gewoon gesommeerd, ongeacht de volgorde waarin de maatregelen vermeld zijn.

Van vier werknemers werd geen enkele maatregel vermeld of staat expliciet aangegeven dat er 'voorlopig nog geen extra interventies nodig zijn'.

In totaal registreerden we bij de 137 proefpersonen 267 vermeldingen van een extra maatregel. We hebben ze inhoudelijk als volgt gegroepeerd:

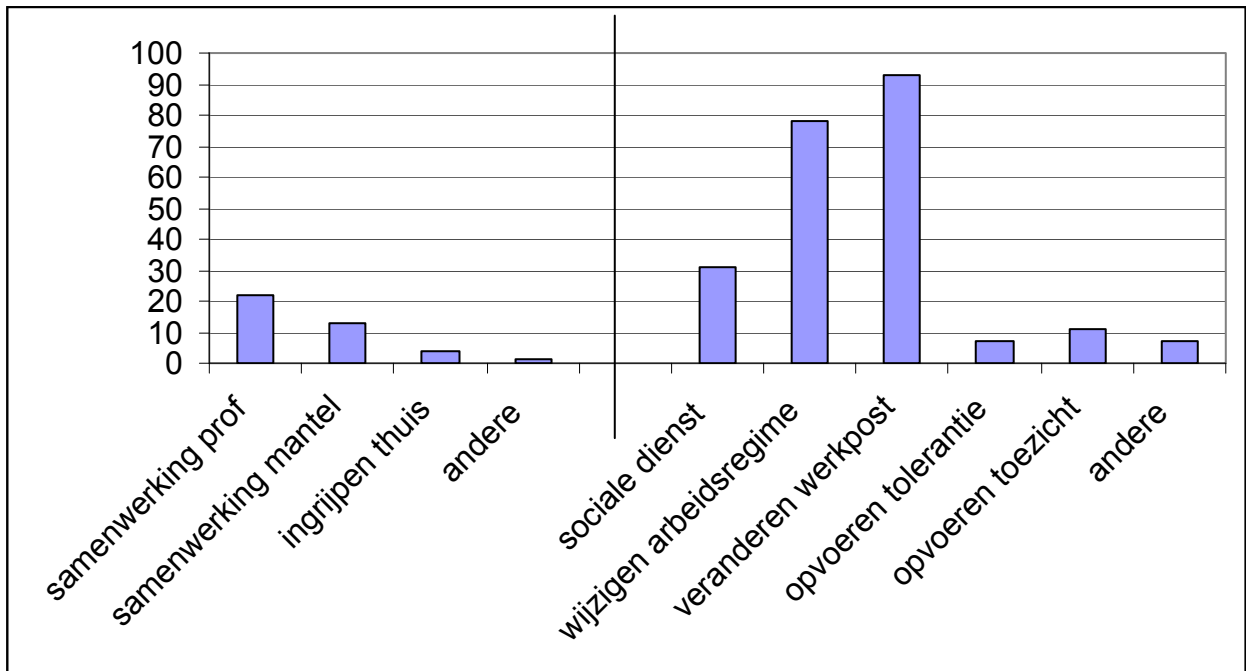
**Tabel 10:** reeds genomen maatregelen

	Maatregel	Omschrijving	Aantal vermeldingen
<b>EXTERN: Tussenkomen die de werkplaats overstijgen</b>			
01	Samenwerking met professionele hulpverleners extern	Overleg van de sociale dienst BW met thuisbegeleiding, begeleid wonen, beschut wonen, arts, tehuis werkenden	22
02	Samenwerking met mantelzorg	Overleg en begeleiding door de sociale dienst met ouders, partner of familie; inschakeling vrijwilligers;	13
03	Ingrijpen op de thuissituatie	Vorbereiden overstap naar tehuis of dagcentrum	4
04	Andere	Regelen belbus	1
<b>INTERN: tussenkomsten binnen de BW</b>			
11	Sociale dienst	Intensivering tussenkomst sociale dienst in kader van hulpverleningsplan: sociale begeleiding, functioneringsgesprekken	31
12	Wijziging arbeidsregime	Landingsbaan; tijdskrediet; diensttijdvermindering in samenspraak met medisch adviseur	78
13	Omschakeling of aanpassing werkpost*	Overschakelen op eenvoudiger taken, snellere of beperktere rotatie, tempo van de machine verlagen, stoel aanpassen, tafel verlagen,	93
14	Opvoeren tolerantie	Verminderde eisen stellen, flexibeler verlofregeling, inlassen extra pauzes	7
15	Opvoeren toezicht	Striktere eisen stellen op de werkvloer	11
16	Andere ingrepen	Echtgenote in andere afdeling tewerkgesteld, eerste project LBPB, afname ergokit, schorsing	7

(\* ) het onderscheid tussen omschakeling en aanpassing van de werkpost is dikwijls moeilijk te maken

Deze resultaten worden hieronder nog eens grafisch voorgesteld:

**Grafiek 13:** reeds genomen extra maatregelen om werkbehoud te bevorderen (ruwe aantallen)



De meest genomen maatregelen zijn de interne ingrepen op de werkopdracht zelf (veranderen of aanpassen van werkpost) en op de werktijd (verminderen van het aantal arbeidsuren). Verder zijn er de tussenkomsten van de sociale dienst, hetzij intern, hetzij extern in de thuissituatie door samenwerking met hulpverleners uit het professionele veld en de mantelzorg.

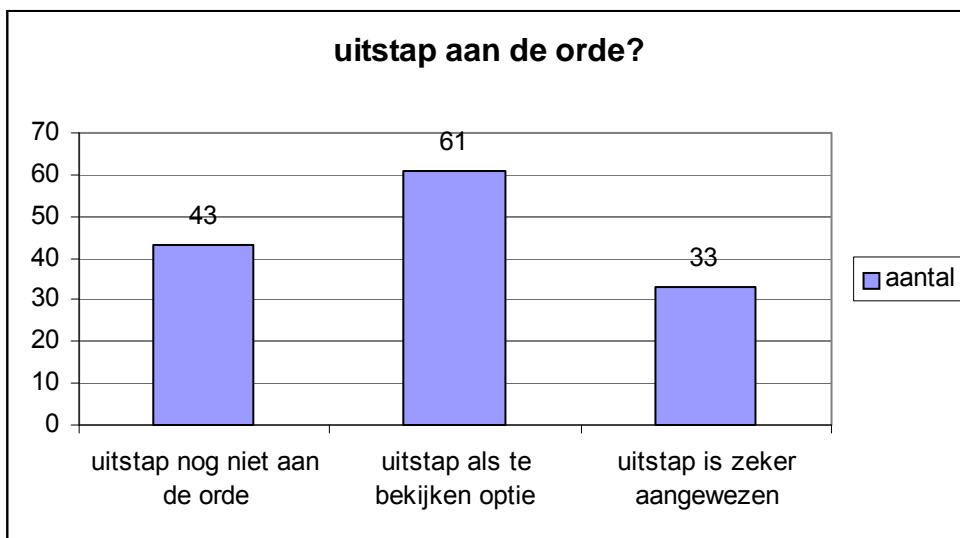
## 4.2 Een gefaseerde uitstap?

We vroegen de werkplaats of voor de mensen die ze hadden aangemeld een gefaseerde uitstap is aangewezen. Dit gebeurde met een gesloten vraag. Voor elke werknemer uit de LBPB-groep moest één van de volgende drie, vooraf vastgelegde, mogelijkheden worden aangekruist:

- 1 een uitstap is nog niet aan de orde
- 2 een uitstap is een optie die verder bekeken moet worden
- 3 een uitstap is zeker aangewezen

De verdeling van de antwoorden op deze vraag wordt weergegeven in grafiek 14.

**Grafiek 14:** houding van de BW t.a.v. een mogelijke uitstap uit het arbeidsproces. (N-totaal 137 LBPB-doelgroepwerknemers)



Bij de eerste categorie, de mensen voor wie een uitstap nog niet aan de orde lijkt, vroegen we verder door waarom deze werknemers zich nog steeds handhaven op het werk. Dit werd geënquêteerd in de vorm van een open vraag. De verschillende antwoorden lieten zich als volgt groeperen:

**Tabel 11:** Redenen waarom LBPB-doelgroepwerknemers zich nog kunnen handhaven in het arbeidsproces (beperkt tot N=43: uitstap nog niet aan de orde)

Code	Omschrijving van de reden waarom voorlopig nog geen uitstap plaatsvond
<b>Restmogelijkheden</b>	
10	Arbeidsprestaties of –potentieel nog voldoende
11	Betrokkene blijft gemotiveerd om te werken
<b>Aanpassing &amp; begeleiding</b>	
20	Mits werkaanpassing: kan nog aangepaste taken aan (eenvoudiger, minder stress, fysiek minder belastend...)
21	Mits interne begeleiding en opvolging
22	Mits goede begeleiding thuismilieu / begeleid werken
40 – 41	Mits arbeidstijdverkorting (41) , evt. met tussenkomst mutualiteit (40)
<b>Bijkomende overwegingen</b>	
30	Overweging familiale situatie
31	Overweging anciënniteit / leeftijd

**Grafiek 15:** redenen waarom een uitstapregeling nog niet aan de orde kwam



# Algemeen Besluit

De werktitel van dit project, 'leeftijdsbewust personeelsbeleid (LBPB)', suggereert dat de problematiek van het dramatisch afnemen van de beschikbare arbeidscompetenties vooral, zo niet uitsluitend, bij de oudere BW-werknemers de kop opsteekt. Wanneer we de leeftijdscurve van de LBPB-groep nader bekijken, blijkt dit echter een foute veronderstelling: de vraag naar de wenselijkheid van een 'omgekeerde loopbaan' wordt soms al gesteld op zeer jonge leeftijd (minder dan 25 jaar) en komt verder voor in alle leeftijdscategorieën.

Deze vaststelling dwingt ons om in de toekomst duidelijker af te lijnen waarin de LBPB-groep zich onderscheidt van de (bredere) subcategorie van de 'zwakke BW-werknemers'. Vermoedelijk zal dit onderscheid vooral te maken hebben met de ernst van de problematiek, en met het evolutieve aspect van de problematiek, het *versneld* afnemen van de noodzakelijke competenties. Maar juist over de evolutie van de werkbekwaamheid missen we nog steeds de nodige empirische gegevens. Zolang arbeidsonderzoek een hoofdzakelijk eenmalige actie in het traject van de werknemer of werkzoekende blijft, zal deze leemte ook moeilijk kunnen worden ingevuld.

Hoe de LBPB-groep zich profileert *op het moment dat het al zeer moeilijk loopt op de werkplek*, kunnen we wel vrij gedetailleerd beschrijven met behulp van het ruggengraatinstrument R-Pas. Het verzamelde R-Pas onderzoeksmateriaal toont duidelijk aan dat de LBPB-groep qua resterende arbeidsmogelijkheden veel overeenkomst vertoont met de mensen die binnen de zorgsector een project begeleidt werken volgen in een dagcentrum. Ze zijn als groep zwakker dan de categorie 'zwakke BW-werknemers' in zijn totaliteit, en presteren ook minder goed dan mensen die in een arbeidszorgproject meedraaien in een sociale werkplaats. Dit geldt voor de meeste arbeidscompetenties. Alleen voor psychische draagkracht blijkt de gemiddelde AZ-medewerker zwakker. Hieruit besluiten dat de gemiddelde LBPB-werknemer zich 'goed' voelt in zijn huidige situatie zou echter te ver gaan: in vergelijking met de andere BW-werknemers scoren ze ook op dit punt vrij laag, en hun nood aan begeleiding op de werkvloer is opvallend groter dan bij andere BW-werknemers.

Het duidelijkst verschillen LBPB-werknemers van andere BW-werknemers door het feit dat ze nauwelijks nog een arbeidsproduct kunnen afleveren dat kwalitatief voldoet, zoals blijkt uit de zeer lage scores voor de montageopdracht en de observatielijst van de werkgever.

De grote overeenkomst van de LBPB-categorie met de groep mensen die in een dagcentrum van het Vlaams Agentschap voor Personen met et een Handicap zijn opgenomen, geeft aan dat bij het zoeken naar oplossingen een goede samenwerking met de zorgsector van groot belang is.

De verschillende criteria die door de BW's zelf zijn opgesteld voor het typeren van de LBPB-groep, zijn allemaal relevant, maar in hun huidige formulering voor verbetering vatbaar. Opvallend is ook dat meer dan de helft van de groep niet het vooropgestelde minimum van zes criteria cumuleert. Een herwerking van deze BW-criteria, waarbij juist de evolutie van te evalueren competenties centraal staat, zou een goede aanvulling kunnen vormen op de inschaling met behulp van R-Pas of een gelijkaardig instrument.

## **Bibliografie**

**Buysschaert A.** (2009). *R-Pas 2008: de steekproeftrekking*.

**Degezelle, A.** (2009). *R-Pas 2008: Het profiel van de doelgroepmedewerkers*.

**Moenaert, H.** (2007): *R-Pas, een ruggengraatsinstrument voor het meten van arbeidscompetenties bij personen met een arbeidshandicap (continuïumbereik dagbesteding – werk)*, uitgegeven door de Federatie van Consultatiebureaus. Vrij te downloaden op <http://www.consultatiebureaus.be/Passer/Passer.htm>

**Moenaert, H.** (2009) *R-Pas 2008. Onderzoek naar arbeidscompetenties, randvoorwaarden en begeleidingsnood in arbeidszorg en maatwerk*

**Moenaert, H. & Degezelle, A.** (2008). *R-pas screening: meten van arbeidscompetenties bij personen met een arbeidshandicap. (Handleiding)*

**Samoy, E.** (1999) *Zwakkere werknemers in de beschutte werkplaats. Leuven, KUL & Hiva*

**X** *Leeftijdsbewust personeelsbeleid voor personen met een arbeidshandicap*. ESF-project onder doelstelling 3 zwaartepunt 5. VLAB-uitgave ( [www.vlab.be](http://www.vlab.be))