



Voorbeeld-rapportage

Paula Koekkoek
Tjalk 79
1625 EE Hoorn
Telefoon: 0229-247.297

ARBEIDSKUNDIG ONDERZOEK: werkplek analyse en matching

Naam cliënt : Mevr. XXXX
Geboortedatum : 30 juli 1987
Arbeidsverleden :
Onderzoeksdata :
Rapportage :
Onderzoeker : Paula Koekkoek
Licentiegegevens : MI05113

1. Achtergrond informatie

U heeft 3 maanden geleden uw capaciteitenprofiel laten opstellen aan de hand van Ida arbeidstoetsen. Via uw jobcoachorganisatie is er een baan in de catering gevonden. In dit verslag staan de bevindingen van de werkplekanalyse en matching. Deze zijn reeds met u en uw jobcoach besproken.

2. Onderzoek vraag

U wilt weten of deze baan bij u past. Uw jobcoach wil graag inzicht in mogelijke over- of onderbelasting en advies voor de werkbegeleiding.

3. Gebruikte instrumenten

Er is gebruik gemaakt van Melba arbeidskundig onderzoek.

Profilering van de score van de functie eisen:

Score 1: zeer geringe capaciteit.

Score 2: minder dan gemiddelde capaciteit.

Score 3: gemiddelde capaciteit.

Score 4: meer dan gemiddelde capaciteit.

Score 5: ver boven het gemiddelde capaciteit.

Hierbij geldt dat alle genoemde aspecten nauwkeurig gedefinieerd zijn en dat deze omschrijving af kan wijken van wat er in het normale spraakgebruik onder een bepaalde term wordt verstaan. (Bijlage niet beschikbaar voor voorbeeld-rapportage)

4. Werkwijze

- Capaciteitenprofiel is aangevuld met de ervaringen van de jobcoach.
- Analyse van de functieomschrijving aangeleverd door jobcoach.
- Observatie en video opname van de werkplek.
- Interview met leidinggevende / directe chef.
- Matching arbeidscapaciteiten en eisen van de werkplek.

5. Beknopte functieomschrijving (van de jobcoach)

- Functie: assistent cateringsbedrijf. Het bedrijf verzorgt de catering van 300 mensen bij een welzijnsinstelling.
- Voorbereidende taken: toetjes inscheppen / garneren, slaatjes opmaken. Ingrediënten staan klaar in bakken, mayonaise is aangemaakt.
- Tijdens middagpauze schept de assistent soep in kommen en vult de slaatjes aan in de vitrine. Er is in principe geen klantcontact nodig, wel kan de klant iets vragen of zeggen.
- Tijdens de middagpauze is de sfeer hectisch.
- Afwas in de spoelmachine plaatsen en opruimen. Evt. wassen van groente.
- Werkmateriaal wordt door meerdere mensen gedeeld.
- Aansturing door directe chef, die niet continu in de nabijheid van het werk is.
- Er werken 5 collega's in de directe omgeving, deze geven ook aanwijzingen of maken opmerkingen.

6. Conclusie / aanbeveling

U kunt hier eerst de conclusie en aanbeveling lezen. Daarna volgt uitleg over de over- en ondervraging.

Van de 29 items geven 17 items een ideale match te zien in deze baan. De onderbelasting komt vooral naar voren in de psychomotorische kenmerken en het lezen, schrijven, rekenen en spreken. Voor aanpassingen voor de ondervraging: zie ook de aanbevelingen uit het capaciteiten onderzoek.

De overbelasting treedt vooral op in de sociale kenmerken, het omgaan met anderen. In deze baan zult u tegen problemen aanlopen in het omgaan met anderen. Omdat u liever in een omgeving met andere mensen wilt werken, zult u hier waarschijnlijk in iedere baan mee te maken krijgen. Een assertiviteitscursus of sociale vaardigheden kan u veel ondersteuning geven. Ook de werkbegeleiding van uw jobcoach zal u helpen.

In deze baan als assistent catering zult u ervaren dat u het werk qua uitvoering en cognitieve kenmerken goed aan kunt. Hierdoor zal uw zelfvertrouwen groeien en zult u zich minder onzeker gaan voelen. Het geeft u de kans om positieve ervaringen op te doen. Omdat de omgang met anderen soms te veel van u vraagt, compenseert dit met de ondervraging.

Omdat het uw eerste baan is na school, zal deze baan over het algemeen goed aansluiten bij uw mogelijkheden. De inschatting is dat u meer last zult hebben van de overbelasting, dan van de onderbelasting. Dit geeft u de gelegenheid om te werken aan het omgaan met anderen en het ontwikkelen van meer zelfvertrouwen.

Als u gewend bent aan het werk kunt u samen met uw jobcoach kijken hoe u meer uitgedaagd kunt worden op de punten die nu onderbelast worden. Dit kan door middel van uitbreiding van uw taken. De ervaring leert dat dit vaak mogelijk is binnen een bedrijf, en dat men er blij mee is. Uw zorgvuldigheid, het omgaan met kwetsbaar materiaal mag meer uitgedaagd worden. Het is goed als uw chef hiervan op de hoogte is.

7. Matching

De analyse van de werkplek en de matching vindt u in de bijlage. (Niet beschikbaar in de voorbeeld-rapportage)

De overbelasting en onderbelasting worden hieronder besproken.

6.1. Overbelasting is er vooral op het sociale vlak, in het omgaan met andere mensen.

Doorzettingsvermogen: de medewerker moet eigen werkrelevante doelen, beoordelingen en praktische voorstellingen in het werk op passende wijze realiseren, samen met anderen of door middel van anderen die anders hun eigen standpunt zouden doorzetten.

U heeft de neiging om conflicten te vermijden en te doen wat er gezegd wordt, zonder u af te vragen of dat juist is. Bij discussie gaat u twijfelen waardoor u uw mening of belang te snel opgeeft.

Ontvangen van kritiek: de medewerker moet zijn handelwijze in relatie tot het werkproces en werkresultaten laten controleren en op juistheid laten controleren en beoordelen door anderen.

U raakt van slag van kritiek en klappt helemaal dicht. U kunt zich afvragen of de kritiek wel terecht is, en dat men kritiek heeft op uw werk, en niet op u persoonlijk.

Contactvaardigheid: de medewerker moet werkrelevante interacties aangaan en onderhouden met bedrijfsvreemde en bedrijfsinterne klanten, opdrachtgevers, cliënten enz.

Omdat u hier nauwelijks mee in aanraking komt, voorzie ik eigenlijk geen problemen.

Uw jobcoach kan u ondersteunen op het sociale vlak. Aangezien u ook houdt van de gezelligheid van andere mensen, wilt u graag werken in een omgeving met andere mensen. In dat geval zult u deze punten waarschijnlijk bij iedere baan tegen komen.

Een assertiviteitscursus en/of cursus sociale vaardigheden kan u veel opleveren.

Oplettendheid: de medewerker moet signalen uit de directe werkomgeving opmerken en daar, zo nodig, op reageren.

Overvraging zal optreden tijdens de lunchpauze, als u achter de balie bezig bent. U moet hier op verschillende dingen tegelijk letten: uw werk, hete soep, klanten die vragen stellen, en uw collega's komen tussendoor ook soep vragen. Uw jobcoach kan u ondersteunen door de verschillende taken stap voor stap aan te leren. Op tijd beginnen met het klaarzetten van de soep en salade in de vitrine kan de werkdruk iets verminderen, maar niet voorkomen. Maak duidelijke werkafspraken met collega's over tussendoor om soep vragen. Vragen of opmerkingen van klanten kunt u niet voorkomen, wel in banen leiden.

Uithoudingsvermogen: de medewerker moet binnen een taak een werkopdracht permanent uitvoeren, ook al verandert deze bijna niet.

In deze baan gaat u maandenlang een beperkt aantal opdrachten doen die inhoudelijk weinig veranderen. Vaker een wisseling van de opdracht, of verandering van taak zal u helpen. Uw jobcoach kan bijv. onderzoeken of er periodiek van klus gewisseld kan worden met een collega.

6.2. Onderbelasting

Op een aantal punten bent u tot meer in staat dan gevraagd wordt voor deze baan.

Probleem oplossing: de medewerker moet op tijd nieuwe vraagstellingen en situaties herkennen, inschatten en oplossen, door middel van verschillende strategieën (creativiteit analyse, planning enz.) met oog voor zakelijk en persoonlijk belang. Vraagstellingen kunnen bestaan uit nieuwe opdrachten, conflicten met medewerkers, het uitvallen van arbeidsmiddelen die tot dan toe voor de uitvoering van een opdracht werden gebruikt enz.

U bent beter in staat om problemen op te lossen, dan nodig is voor deze baan. Dit, met uitzondering van conflicten met collega's.

Zorgvuldigheid: de medewerker moet het werk correct, gewetensvol en zorgvuldig uitvoeren.

U kunt het werk omzichtig en nauwgezet uitvoeren volgens de richtlijnen. Als er voedsel voorbereid moet worden dat kwetsbaarder is, bijv. pasteitjes vullen, dan kan men u vragen om dit te doen. Men kan meer van u vragen t.a.v. extra richtlijnen, kwetsbaarheid, groter risico op schade en kwaliteit.

Energetische inzet: de medewerker moet onder de voorwaarden van de werkplek de psychische en fysieke energie beschikbaar stellen, die voor de vervulling van het vereiste werk nodig is.

Er wordt minder eigen initiatief verwacht voor de deelopdracht dan u aankan. U blijft uit zichzelf aan het werk en hoeft niet gestimuleerd te worden. Aandachtspunt: er moet voldoende werk voor u klaar staan, zodat u niet hoeft te wachten.

Fijne motoriek: de medewerker moet hand- en vingerbewegingen bewust en gecoördineerd uitvoeren.

U heeft de capaciteit om op de centimeter nauwkeurig te werken. Samen met uw jobcoach kunt u dit onder de aandacht brengen van uw chef, zodat hij aan u denkt als er “priegelwerk” gedaan moet worden.

Reactie snelheid: de medewerker moet binnen enkele seconden onder wisselende werkbelasting juist reageren op werkrelevante signalen. Het snel reageren dient voornamelijk om de veiligheid van de medewerker en die van anderen te beschermen.

Denk bijv. aan bewegende machines, scherpe messen, bijtende stoffen enz. Voordeel van onderbelasting is dat er geen gevaarlijke situaties ontstaan.

Lezen, rekenen, en schrijven: hierin kunt u meer dan voor de baan nodig is.