

**Medewerker**

Naam	Frank Donders
BSN	789654321
Geslacht	Man
Geboortedatum	11/08/1965
Hoogst afgeronde opleiding	De medewerker heeft een lbo/vmbo/mavo of mbo1 opleiding afgerond, namelijk: Magazijn medewerker
Werkervaring	Laden / Lossen gedurende 1 jaar
Werkloos sinds	2 jaar
Project	Demo pakket
Naam expert	Demo Dariuz
Datum invullen assessment door leidinggevende	11/01/2012
Datum invullen assessment door medewerker	11/01/2012
Datum invullen assessment door expert	11/01/2012

**Kerncompetenties uit opleiding en werkervaring**

De heer Donders heeft onderwijs gevolgd op Praktijkonderwijs waar hij de cursus Magazijnmedewerker heeft afgerond. Aansluitend is hij ingestroomd op het ROC en heeft de niveau 1 opleiding assistent Transport en logistiek afgerond met een diploma. Frank heeft meerdere stage- en werkplekken gehad, maar als gevolg van zijn houding en gedrag heeft hij geen baan weten te behouden waardoor hij, door het UWV, is aangemeld bij Bedrijf Dariuz Fictief voor een individueel reïntegratietraject.



Uit het assessment komt naar voren dat de heer Donders nauwkeurig kan werken en een goed gevoel voor arbeidsverhoudingen heeft. Na psychologisch onderzoek in 2009 is geconcludeerd dat Frank een verstandelijke beperking heeft, snel afgeleid is, geen initiatieven ontplooit, moeite heeft om onder druk te werken en in beperkte mate zelfstandig kan functioneren. Tevens komt naar voren dat hij een beperking heeft op emotioneel en sociaal vlak waardoor hij zich niet bewust is van zijn eigen gedrag. Deze bevindingen komen, gelet op de competentiescores onder zelfstandigheid, stressbestendigheid en flexibiliteit, communiceren en leervermogen, overeen met de uitkomsten van het assessment.

Na onderzoek op de werkplek is in samenspraak met de leidinggevende de waardering van een aantal competenties aangepast, namelijk de scores op: communiceren, zelfstandigheid en gevoel voor arbeidsverhoudingen.

Communiceren: In de eerste instantie gaf de leidinggevende in het assessment aan dat Frank ongepast zou reageren wanneer iemand het niet met hem eens zou zijn of wanneer hij kritiek krijgt. Uit het gesprek kwam naar voren dat hij niet of nauwelijks reageert wanneer hij feedback of kritiek krijgt.

Zelfstandigheid: In het assessment was aangegeven dat Frank niet in staat was om bij problemen eerst zelf een oplossing te vinden, maar in het gesprek werd duidelijk dat Frank vaak goed omgaat met problemen en als hij er zelfstandig niet uitkomt, hulp vraagt aan een collega.

Gevoel voor arbeidsverhoudingen: Frank volgt werkopdrachten goed op en past zijn manier van werken aan wanneer de leidinggevende daar om vraagt. Leidinggevende had in de eerste instantie negatief gescoord. Tijdens het gesprek bleek dat Frank opdrachten goed opvolgt.

## Analyse functie

Naam leidinggevende: F.Fictief

### Bedrijf

Naam: Dariuz Fictief  
Aard: Transport, logistiek, haven, luchthaven  
Werknemers: 35-99

### Functie

Omschrijving: Laden, Lossen  
Functiegroep: Magazijn  
Hoofdtaken: Laden, lossen van goederen

### Contract

Aard: Detachering  
Uren: 40  
Sinds: 7 maanden  
Subsidie: Loonkostensubsidie  
Regulier: Een beetje vergelijkbaar  
Brutoloon: 0,00 euro per maand.

### Gevraagde competenties

*Welke competenties worden gevraagd in het werk?*

Dariuz Fictief behoort tot de Transport, logistiek, haven, luchthaven. In het bedrijf werken 35-99 medewerkers. De functie van de medewerker is het meest verwant aan de functiegroep Magazijn. Kenmerkend aan het werk in deze werksoort is: Kenmerkend aan de functiegroep Magazijn is nauwkeurig kunnen werken binnen gestelde tijdsnormen..

Frank is werkzaam als medewerker Opslag-magazijn wat behoort tot de functiegroep Magazijn. Aan de hand van verzamelbonnen verzamelt hij de bestelorders en maakt ze klaar voor verzending waarbij rekening moet worden gehouden met de te leveren volgorde en stapelverbanden. Daarnaast moeten binnenkomende goederen ontvangen en opgeslagen worden. Als gevolg van de grootte en de zwaarte van de producten werken orderpickers in koppels. Frank werkt dagelijkse samen met een ervaren collega op wie hij kan terugvallen. Tevens moeten ze de orders laden voor transport.

De kernvereisten voor deze functie zijn productiviteit, nauwkeurigheid en doorzettingsvermogen.

• **Productiviteit**; aan de hand van verzamelbonnen met 20-50 orderregels worden de orders verzameld. Van de medewerker wordt verwacht dat deze dagelijks 300 regels verwerken. Medewerkers moeten dus veel werk verzetten op een werkdag.

- **Nauwkeurigheid**; de orders moeten nauwkeurig verzameld worden om te voorkomen dat er verkeerde producten verzonden worden waarbij ook rekening moet worden gehouden met de ritvolgorde van de vrachtwagen. Daarnaast moeten de binnenkomende goederen op de juiste manier verwerkt worden, zodat ze op de juiste plaats in het magazijn terecht komen.

- **Doorzettingsvermogen**; een werknemer is het grootste deel van de werkdag bezig met het verzamelen van orders. Bij tegenslagen of wanneer er iets fout gaat, wordt er verwacht dat de medewerker het oplost en verder gaat met zijn werkzaamheden. Tevens wordt er verwacht dat de werknemers per dag de binnengekomen bestelorders verwerken.

Na onderzoek zijn de competenties gewogen naar het belang dat zij hebben voor de aard van de werkzaamheden en verrichtingen die gangbaar zijn in de functiegroep Magazijn. De belangrijkste competenties zijn bovenaan geplaatst, aangegeven met een brede witte balk. De gekleurde balk daarbinnen representeert de score van de cliënt. Balken van vergelijkbaar formaat geven een goede match aan.

### Match



De kernvereisten in het werk sluiten in beperkte mate aan bij de aanwezige competenties. Frank wordt op veel competenties overvraagd. Zijn gevoel voor arbeidsverhoudingen en samenwerken en collegialiteit is voldoende ontwikkeld voor deze functie. Op de huidige werkplek zijn verschillende aanpassingen gedaan, namelijk:

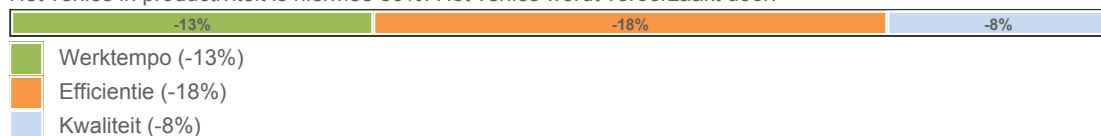
- Het takenpakket is op onderdelen aangepast. Frank is het grootste gedeelte van de werkweek bezig met het verzamelen van orders. Dit doet hij samen met een vaste collega op wie hij kan terugvallen. Samen verzamelen ze de orders, maken deze verzendklaar en controleren de bestellingen.
- De leidinggevende moet soms met tact handelen. Als gevolg van de beperkingen op sociaal en emotioneel vlak, is hij zich niet bewust van zijn gedrag. Hij heeft de neiging om te amicaal om te gaan met collega's en leidinggevend. Hij moet geremd worden in zijn gedrag. Frank is gekoppeld aan een vaste collega met wie hij het grootste gedeelte van de werktijd samenwerkt. Naast deze werkaanpassingen op de werkplek is er een externe jobcoach ingeschakeld die Frank begeleidt in de verdere ontwikkeling van zijn competenties en de leidinggevende van het bedrijf ondersteunt in de begeleiding van Frank.

## Werkprestatie

### Productiviteit

Productiviteit: 61%

Het verlies in productiviteit is hiermee 39%. Het verlies wordt veroorzaakt door:



Werktempo:

Het verlies in werktempo wordt veroorzaakt door het feit dat Frank een laag werktempo heeft en zich snel laat

afleiden, is hij niet in staat om zelfstandig de gestelde targets te behalen. Daarnaast wordt hij niet ingezet op alle mogelijke taken die wel bij zijn functie horen.

Efficiëntie:

Het grote verlies aan efficiëntie wordt met name veroorzaakt door een beperkt leervermogen en een beperkte mate van zelfstandigheid. Frank heeft in de uitvoering van zijn werk begeleiding nodig die hem rustig kan aansturen en die hem remt in zijn gedrag wanneer hij te amicaal wordt. Ook heeft hij behoefte aan herhaaldelijke heldere uitleg.

Kwaliteit:

Er is sprake van 8% verlies aan kwaliteit. Dit is een gevolg van het feit dat Frank snel afgeleid is en zich daardoor niet volledig kan concentreren op de werkzaamheden waardoor het voorkomt dat hij onnodige fouten maakt. Tijdens het bedrijfsbezoek kwam dit ter sprake en wordt bevestigd in het afgenomen psychologisch onderzoek (2009).

### Flattering expert

De berekening stemt overeen met de bevindingen tijdens het bedrijfsbezoek.

### Begeleidingsbehoefte

Begeleidingsbehoefte 12%



Instructie:

Er is een hoge begeleidingbehoefte berekend om instructie te geven. Dit hangt samen met het beperkte leervermogen van Frank. Hij heeft behoefte aan herhaaldelijke uitleg van opdrachten en moet op iemand kunnen terugvallen die controleert of Frank de opdracht begrepen heeft aangezien hij geen initiatieven neemt om uitleg te vragen. Daarnaast is het voor Frank lastig om het geleerde in nieuwe situaties toe te passen en zal uitleg herhaald moeten worden.

Werkproces:

De hoge begeleidingbehoefte op het werkproces wordt veroorzaakt door een geringe stressbestendigheid & flexibiliteit en een geringe zelfstandigheid. De leidinggevende moet structuur brengen in het werkproces en ervoor zorgen dat de werkopdrachten duidelijk zijn voor Frank. Veranderingen in de werksituatie en tegenstrijdige informatie moeten zoveel mogelijk beperkt worden.

Sociaal functioneren:

Het verlies wordt veroorzaakt doordat Frank moeite heeft om afspraken na te komen wat betreft het afmaken van de werkzaamheden. Doordat de werkzaamheden dagelijks af moeten, komt het wel eens voor dat er overgewerkt wordt. Frank heeft tijdens zijn stageperiode aangegeven niet over te willen werken. De reden hiervoor was dat hij een onbetaalde stage liep. Wanneer hij een betaald dienstverband aangaat, zal hij ook moeten overwerken wanneer dat gevraagd wordt.

### Flattering expert

De berekening stemt overeen met de bevindingen tijdens het bedrijfsbezoek.

### Inzetbaarheid

Inzetbaarheid -2 %

Er zijn geen of nauwelijks werkaanpassingen nodig voor Frank Donders om de werkzaamheden te verrichten. De loonwaarde is licht positief bijgesteld.

### Flattering expert

De berekening stemt overeen met de bevindingen tijdens het bedrijfsbezoek.

## Subsidieadvies

### Subsidieadvies

	Prestaties van Frank Donders	Subsidieadvies op basis van prestaties Frank Donders
Productiviteit:	61%	39%
Begeleidingsbehoefte:	hoog	12 %
Inzetbaarheid:	hoog	-2 %
<b>Totale subsidie:</b>		<b>49%</b>

Het subsidieadvies is afgeleid van de werkprestatie. De som van het verlies in productiviteit, de begeleidingsbehoefte en de inzetbaarheid van de medewerker bepalen de hoogte van het subsidieadvies in procenten. De begeleidingsbehoefte toont een inschatting van de begeleiding in verhouding tot de werktijd. De inzetbaarheid wordt berekend op basis van de werkaanpassingen die nodig zijn om het werk uit te voeren. In de loonwaardemeting is de werkprestatie vastgesteld na analyse van de functie.

Het gemiddelde verzuim van Frank Donders is niet hoger dan gemiddeld in de organisatie.

De loonwaarde van Frank Donders in de onderzochte werksituatie is 51% in vergelijking met reguliere medewerkers. Het toepassen van een subsidie van 49% wordt geadviseerd.

De leidinggevende heeft aangegeven dat het brutoloon € 0 per maand bedraagt.

## Gezondheid

Algemene gezondheid:	De medewerker voelt zich op dit moment gezond.
Klachten:	De medewerker heeft de laatste 4 weken geen lichamelijke of psychische klachten gehad.
Behandeling:	De medewerker gebruikt geen medicatie.
Psychische klachten:	De medewerker heeft niet of nauwelijks depressieve klachten. De medewerker heeft niet of nauwelijks angstklachten.

### Belastbaarheid:

- De medewerker heeft geen moeite met:
  - een paar uur achter elkaar zittend werken
  - een paar uur achter elkaar lopend werken
  - een paar uur achter elkaar staand werken
  - steeds in dezelfde houding werken
  - een paar keer per uur hurken/knielen
  - boven schouderhoogte werken
  - een paar keer per uur de rug belasten
  - een paar keer per uur kracht zetten (tillen, duwen, trekken)
  - dingen onthouden zonder iets op te schrijven
  - een uur achter elkaar geconcentreerd werken
  - onder tijdsdruk werken
  - in hoog tempo werken
  - verantwoordelijkheid dragen voor eigen werk

- verantwoordelijkheid dragen voor veiligheid/gezondheid van anderen
- De medewerker heeft veel moeite met: een paar uur achter elkaar met computer/muis werken

### Adviezen voor verdiepende diagnose

Er is geen indicatie voor een verdiepende diagnose

## Conclusies & Advies

### Subsidieadvies

Een subsidiepercentage van 49% is in overeenstemming met de werkprestatie van Frank Donders gelet op zijn productiviteit, begeleidingsbehoefte en inzetbaarheid in de huidige functie.

### Advies voor zo regulier en duurzaam mogelijk werken

Frank kan goed functioneren in een prikkelarme, gestructureerde omgeving waar hij routinematige handelingen verricht. Daarnaast heeft hij behoefte aan een leidinggevende op wie hij kan terugvallen indien nodig en die in staat is om hem te begeleiden maar ook te remmen in zijn gedrag richting anderen. Zijn huidige werkplek voldoet voor een groot deel aan deze voorwaarden, maar is niet prikkelarm waardoor het voor Frank lastig zal blijven om langere tijd geconcentreerd achtereen te kunnen werken. Omdat Frank op veel competenties overvraagd lijkt te worden en er een vrij hoog subsidieadvies wordt gegeven, is het van belang om te weten hoe hij zich de komende tijd gaat ontwikkelen. Doordat Frank nog jong is en een leervermogen van 50% heeft op zijn huidige werkplek, is de verwachting dat hij zich positief ontwikkelt. Daarnaast geeft Frank aan dat hij gemotiveerd is voor zijn huidige werkzaamheden en dat hij zichzelf graag wil ontwikkelen. Een jobcoach kan Frank hierin ondersteunen. Tevens kan een jobcoach de leidinggevende en de vaste collega van Frank voorlichten over een juiste begeleiding van Frank. Tijdens de achterliggende stageperiode heeft Frank aangegeven niet bereid te zijn tot overwerk. Hierdoor scoort hij erg laag op de competenties doorzettingsvermogen en afspraken nakomen. Aangezien Frank in dienst genomen zal worden bij Bedrijf Dariuz Fictief, is de verwachting dat Frank zich aanpast aan de bedrijfsregels en doorwerkt tot een taak af is. Ook wanneer dit betekent dat hij moet overwerken. Wanneer blijkt dat Frank zich positief ontwikkelt, met name op de kernvereisten, dan kan er gesproken worden over een duurzame werkplek. Wanneer xxx zich niet positief ontwikkelt de komende tijd, zal er uitgekeken moeten worden naar een beter passende werkplek voor Frank.

### Vervolgonderzoek

Nader onderzoek wordt niet geadviseerd.

### Coaching en stappenplan

Geadviseerd wordt om de huidige jobcoaching te intensiveren en te gaan werken aan de hand van concrete opdrachten zodat Frank zichzelf positief kan ontwikkelen. In de eerste instantie wordt geadviseerd om te gaan werken aan twee competenties, namelijk: zelfstandigheid en leervermogen. Door Frank te ontwikkelen qua zelfstandigheid, zal hij minder begeleiding nodig gaan hebben en kan hij zelfstandig (enkele) taken gaan uitvoeren. Daarnaast is leervermogen een belangrijke competentie om te ontwikkelen aangezien deze samenhangt met de ontwikkeling van zelfstandigheid. De leidinggevende gaf namelijk aan dat Frank vaak te lang doorloopt met hulpvragen waardoor hij veel tijd verliest en vaak met verkeerde oplossingen komt. Wanneer Frank leert om hulp te vragen, zal hij in de toekomst zelfstandig (enkele) werkzaamheden kunnen uitvoeren bij Bedrijf Dariuz Fictief waardoor het verlies in productiviteit afnemen en zal de loonwaarde van Frank stijgen.

Om het voor Frank overzichtelijk te houden, is het werken aan de ontwikkeling van twee competenties tegelijkertijd voldoende. Daarnaast is het van belang dat de leidinggevende en de vaste collega betrokken worden bij het ontwikkelproces en zij open staan om eventuele ondersteuning te bieden.

### Planning

Heronderzoek na zes maanden nadat de jobcoaching intensiever is ingezet.

## Verklaring Competentiescores

### Welke antwoorden dragen bij aan de competentiescores?

De gekleurde hokjes geven de antwoorden van de leidinggevende weer. Wanneer een gekleurd hokje ontbreekt, heeft de leidinggevende aangegeven dit gedrag niet te kunnen beoordelen. De lichtgrijze hokjes geven de antwoorden van de medewerker weer. Achter de naam van de competentie staat tussen haakjes de gemiddelde score op die competentie, gebaseerd op de antwoorden van de leidinggevende

#### Leervermogen (38%) (regelmatig belangrijk)

- De medewerker vraagt uitleg als hij/zij iets niet snapt
- De medewerker past wat hij/zij in een situatie heeft geleerd ook toe in andere situaties
- De medewerker kan een taak zelf uitvoeren, nadat ik heb uitgelegd hoe hij/zij de taak moet uitvoeren
- De medewerker leert van zijn/haar eigen fouten

#### Productiviteit (62%) (altijd belangrijk)

- De medewerker controleert zijn/haar werk vaker dan nodig is
- De medewerker voert veel werk uit
- De medewerker werkt snel, zonder dat dit ten koste gaat van de kwaliteit van zijn/haar werk
- De medewerker maakt zijn/haar werk af binnen de tijd die daarvoor is afgesproken
- De medewerker heeft de hele week hetzelfde werktempo
- De medewerker behaalt alle doelen (werkopdrachten) die bij zijn/haar werk horen
- De medewerker voert taken die bij zijn/haar werk horen goed uit

#### Samenwerken & collegialiteit (54%) (gemiddeld belangrijk)

- De medewerker helpt collega's als zij daar om vragen
- De medewerker komt het beste tot zijn of haar recht als hij of zij alleen kan werken
- De medewerker draagt op een positieve manier bij aan de werksfeer
- De medewerker werkt goed samen met collega's

#### Gevoel voor arbeidsverhoudingen (72%) (regelmatig belangrijk)

- De medewerker voert werkopdrachten zonder te klagen uit
- De medewerker voert werkopdrachten uit
- De medewerker past zijn/haar manier van werken aan als zijn/haar leidinggevende daarom vraagt

#### Doorzettingsvermogen (38%) (vaak belangrijk)

- De medewerker reageert geïrriteerd of boos als het uitvoeren van een taak niet lukt
- De medewerker werkt door, ook als het tegenzit
- De medewerker laat zich snel afleiden als hij/zij het werk saai vindt
- De medewerker werkt door totdat een taak af is

#### Nauwkeurigheid (77%) (altijd belangrijk)

- De medewerker herkent eigen fouten
- De medewerker houdt werk materiaal en werkmiddelen in goede staat
- De medewerker brengt zichzelf en/of anderen niet in gevaar
- De medewerker werkt nauwkeurig
- De medewerker maakt weinig onnodige fouten

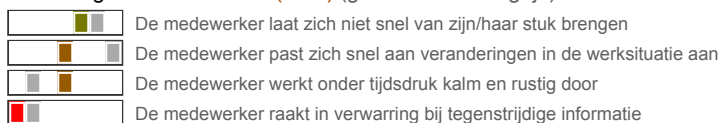
#### Communiceren (50%) (gemiddeld belangrijk)

- De medewerker geeft op een gepaste manier kritiek
- De medewerker komt op een prettige manier voor zichzelf op
- De medewerker laat anderen uitspreken
- De medewerker reageert rustig als iemand het niet met hem/haar eens is
- De medewerker reageert rustig op kritiek

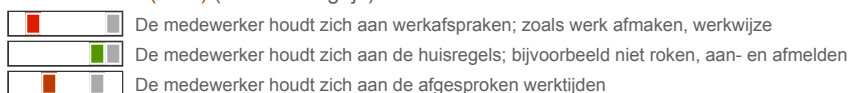
#### Zelfstandigheid (54%) (regelmatig belangrijk)

- De medewerker voert zijn/haar taken in een logische volgorde uit
- De medewerker heeft bij de uitvoering van zijn/haar werk begeleiding of hulp nodig
- De medewerker probeert bij problemen eerst zelf een oplossing te vinden
- De medewerker voert eerst belangrijke taken uit en daarna minder belangrijke taken

### Stressbestendigheid & flexibiliteit (42%) (gemiddeld belangrijk)



### Afspraken nakomen (44%) (vaak belangrijk)



## Begrippenlijst

### Competenties

1. Stressbestendigheid en flexibiliteit: onder tijdsdruk of onder veranderende omstandigheden rustig en kalm doorwerken, etc.
2. Communiceren: met collega's, klanten maar ook met de leidinggevende duidelijk en op een gepaste wijze communiceren, kritiek kunnen ontvangen en geven, etc.
3. Gevoel voor arbeidsverhoudingen: werkopdrachten opvolgen, accepteren van opdrachten van de leidinggevende, ook al is het nut niet direct zichtbaar, etc.
4. Afspraken nakomen: nakomen van werkafspraken die zijn gemaakt zijn, zich houden aan geldende huisregels, etc.
5. Samenwerken en collegialiteit: op een plezierige en ondersteunende manier samen kunnen werken met anderen, een prettige collega zijn, positief bijdragen aan de werksfeer, etc.
6. Zelfstandigheid: werk uitvoeren in een logische volgorde, problemen zelf oplossen zonder dat het nodig is dat de leidinggevende vaak moet uitleggen wat gedaan moet worden, etc.
7. Nauwkeurigheid: het werk kunnen doen, zonder veel onnodige fouten te maken, zichzelf en anderen niet in gevaar brengen, nauwkeurig werken, zorgvuldig omgaan met de werkmateriaal, etc.
8. Doorzettingsvermogen: het werk goed blijven doen, ook al zit het tegen, niet "bij de pakken neer gaan zitten", doorwerken tot een taak af is, etc.
9. Leervermogen: zich blijven verbeteren in het werk en leren van fouten, vragen stellen als iets niet duidelijk is, weinig instructie nodig, etc.
10. Productiviteit: veel werk verzetten, werk afmaken binnen de tijd die daarvoor staat of is afgesproken, snel werken zonder dat dit ten koste gaat van de kwaliteit, doelen halen (werkopdrachten) die bij het werk horen etc.

### Scores

- zeer onvoldoende: Betrokkene behaalt een score van 38% of lager van de maximaal te behalen score.
- onvoldoende: De score van betrokkene ligt tussen de 38% en 56% van de maximaal te behalen score.
- voldoende: De score van betrokkene ligt tussen de 56% en 74% van de maximaal te behalen score.
- goed: De score van betrokkene ligt tussen de 74% en 93% van de maximaal te behalen score.
- zeer goed: Betrokkene behaalt een score van 93% of hoger van de maximaal te behalen score.

### Werkprestatie

Bovenstaande competenties worden in de rapportage vertaald naar de volgende drie categorieën om de werkprestaties van de medewerker te beschrijven en het subsidieadvies te verstrekken:

- Productiviteit: De output van de medewerker in een tijdseenheid in vergelijking tot de output in dezelfde tijdseenheid door andere medewerkers die regulier en gangbaar werk verrichten dat vergelijkbaar is. De productiviteit is het resultaat van werktempo, efficiëntie van handelen en de kwaliteit van het werk. Het percentage in de tabel subsidieadvies drukt de productiviteit uit in vergelijking met de reguliere ander.
- Begeleidingsbehoefte:  
De extra behoefte aan begeleiding in vergelijking met reguliere medewerkers om:
  - Instructies te begrijpen
  - Continuïteit en kwaliteit in het werkproces te borgen
  - Sociaal 'gangbaar' te functioneren in de organisatie

Het percentage in de tabel subsidieadvies geeft de begeleidingsbehoefte weer in procenten van de werktijd.

- Inzetbaarheid: De mate waarin het arbeidsvermogen van de medewerker aangewend kan worden in gangbare taken en bedrijfsprocessen. De inzetbaarheid van de medewerker wordt vastgesteld afhankelijk van de mate waarin werkaanpassingen noodzakelijk zijn om gangbare arbeid te verrichten. In de berekening is een correctiefactor ingebouwd. Indien het assessment dat is ingevuld door de leidinggevende onvoldoende consistent is met de noodzakelijke werkaanpassingen wegen de werkaanpassingen extra zwaar. Indien er geen of nauwelijks werkaanpassingen nodig zijn om gangbare arbeid te verrichten heeft dit een licht positief effect op de loonwaarde.