



SBCM

A&O-fonds sociale werkvoorziening

Resultaten Nulmeting

Resultaten van een nulmeting uitgevoerd in het kader van het ESF project Functiecreatie in de VVT-sector

Juli 2013

Aanvrager: Bestuur A+O VVT
Opdrachtgevers: Bestuur A+O VVT en Bestuur SBCM
Uitvoerders: CAOP
Disworks

Auteurs: Brigitte van Lierop
Frans Nijhuis



Nulmeting

In het project Functiecreatie in de VVT wordt op drie momenten tijdens de pilotprojectperiode, door de projectleiding informatie verzameld over mogelijke factoren van invloed op de succesvolle toepassing en overdraagbaarheid van de methodiek Functiecreatie.

In de fase voorafgaande aan de introductie vindt een eerste meting plaats, een nulmeting. Het doel van de nulmeting is inzicht krijgen in de cultuur van de afdeling of het organisatieonderdeel in relatie tot het werkzaam zijn van werknemers met een SW-status.

Uitwerking

Cultuur van een afdeling/organisatie kan betrekking hebben op een groot aantal aspecten, zoals onder meer de mate van dominantie, de marktgerichtheid, de mate van hiërarchie en mate van innovatie. In dit project staat de mate waarin de organisatie 'open staat' voor werknemers met een SW-status centraal. In feite gaat het dan om de '**sociale acceptatie**' van de nieuwe medewerker.

Deze sociale acceptatie uit zich in het *gedrag* van collega's naar de nieuwe medewerker. Een aantal vragen richten zich derhalve specifiek op gedragsuitingen in de werksituatie.

- Vanuit de sociaal-psychologische gedragsmodellen¹ weten we dat het gedrag van collega's wordt gevormd door de '*beliefs*' die collega's hebben over de nieuwe medewerker en de waarde die ze aan deze beliefs hechten. Een tweetal vragen zal derhalve betrekking hebben op de beliefs van collega's over 'het werken met een medewerker met een SW-status'.
- Ook is de *sociale norm* op de afdeling van invloed op het gedrag van collega's naar de nieuwe medewerker. Denk bijvoorbeeld aan de wijze waarop collega's met elkaar omgaan, hoe zij 'tegen het werk' aankijken, hoe zij elkaar waarderen en wat het gangbare werktempo is. Om een voorbeeld te noemen: als zij het moeilijk vinden dat iemand 'niet zo snel is als zij', dan is er een kans dat dit tot uiting komt in het gedrag van hen naar de nieuwe medewerker toe. Een aantal vragen zal hierop betrekking hebben.
- De mate waarin collega's vinden dat ze *in staat zijn* om op een adequate manier met de nieuwe medewerker en zijn/haar gebruiksaanwijzing om te gaan, is ook van invloed op het gedrag van de collega's. Als collega's van zichzelf vinden dat ze niet kunnen omgaan met iemand met een verstandelijke beperking, zullen ze er alles aan doen om te vermijden 'dat ze er mee moeten om gaan' en dus de nieuwe medewerker met een verstandelijke beperking vermijden. In de vragenlijst wordt ook hier aandacht aan besteed.

Randvoorwaarden

- De vragenlijst mag niet te lang zijn:
- De vragen moeten niet uitlokken tot sociaal wenselijke antwoorden
- Alleen puur functionele vragen moeten worden gesteld, vragen die een meerwaarde hebben voor het in kaart brengen van de sociale acceptatie

¹ Theory of Reasoned Behaviour van Fishbein & Ajzen, Health Belief model, ASE-model (nog referenties toevoegen)

Nota bene

Veel aspecten in de sociale acceptatie hebben betrekking op een lagere productiviteit, en aanpassingen in de werksituatie en meer dan gemiddelde begeleiding. Als de functiecreatie optimaal is toegepast, past het takenpakket bij de medewerker met een SW-status. Het takenpakket is immers helder en op het te verwachten functioneren afgestemd. Aanpassingen in de werksituatie hebben mogelijk nog betrekking op het aantal uren dat wordt gewerkt. In de zorg zijn deeltijd contracten niet vreemd, dus een baan van twintig uur per week is geen opvallende situatie. Wat wel speelt is de begeleiding, omdat er altijd sprake is van een inwerkperiode in een werksituatie, dus ook in deze situatie. De vragenlijst bevat derhalve geen items die betrekking hebben op 'een lagere productiviteit', een enkel item over aanpassingen en meerdere items over de begeleiding.

Vervolg metingen

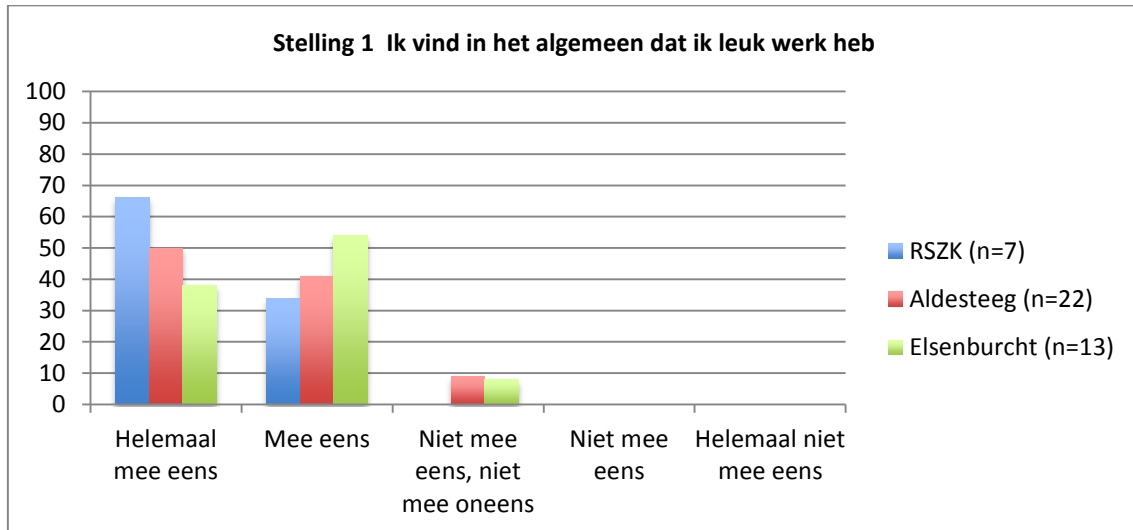
Een tweede meting vindt plaats in de fase nadat medewerkers met een SW-status zijn geplaatst. Een derde en laatste meting vindt plaats in de eindfase van het project, wanneer de werknemers uit de Sociale Werkvoorziening reeds enige maanden werkzaam zijn in de V&V-organisatie.

Respons

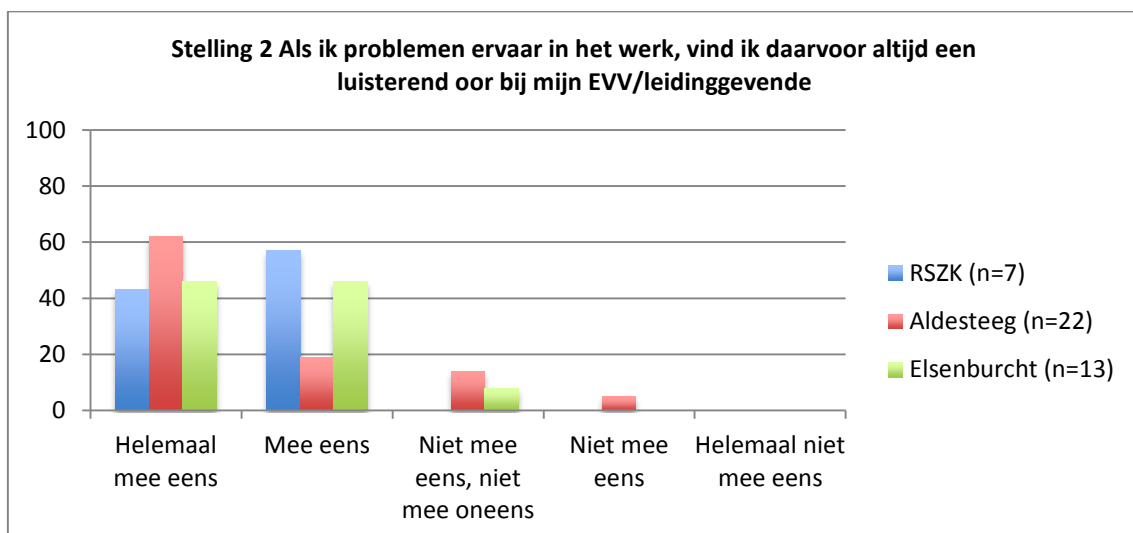
De betrokkenen van de verschillende afdelingen hebben allen de vragenlijst ingevuld.

Resultaten

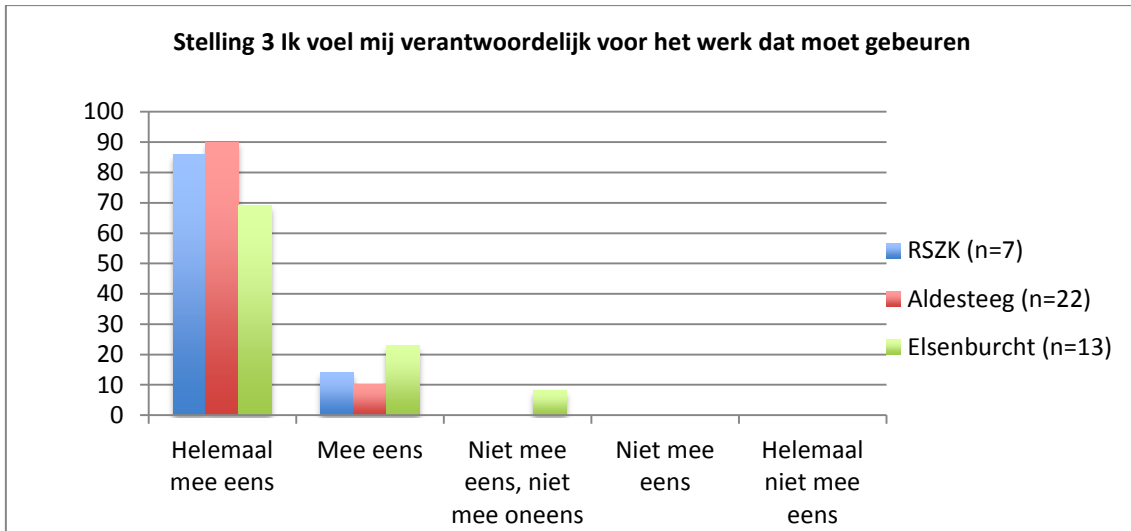
Stelling 1: Vrijwel alle deelnemers vanuit de verschillende pilot sites vinden dat ze leuk werk hebben. Een klein deel van de deelnemers van Aldesteeg en Elsenburcht stelt zich hierin neutraal op.



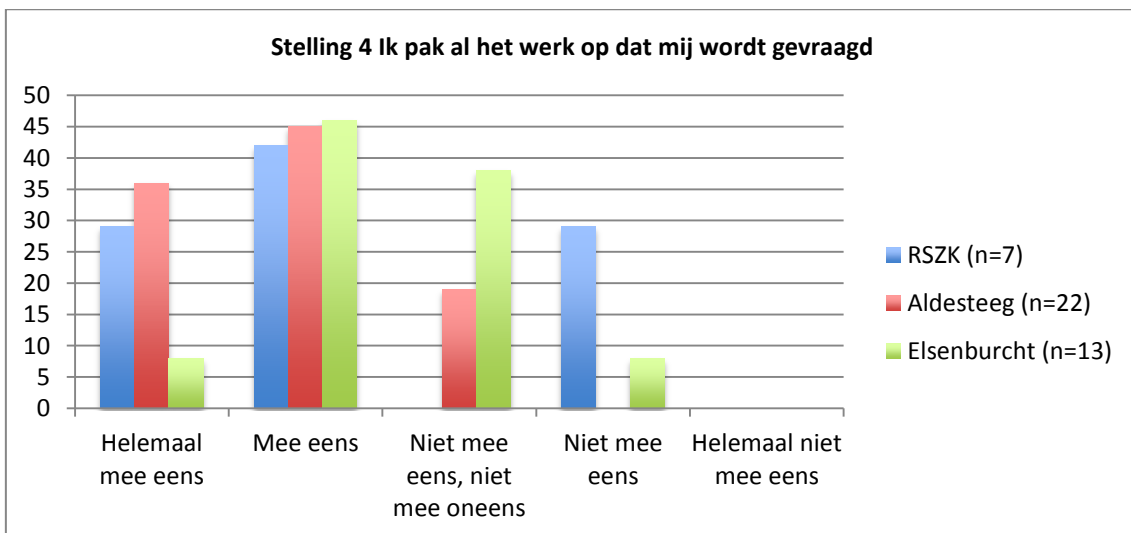
Stelling 2: Vrijwel alle deelnemers vanuit de verschillende pilot sites vinden altijd een luisterend oor bij een leidinggevende, als ze problemen ervaren. Een klein deel van de deelnemers van Aldesteeg en Elsenburcht stelt zich hierin neutraal op. Een enkeling binnen Aldesteeg is het hier niet mee eens.



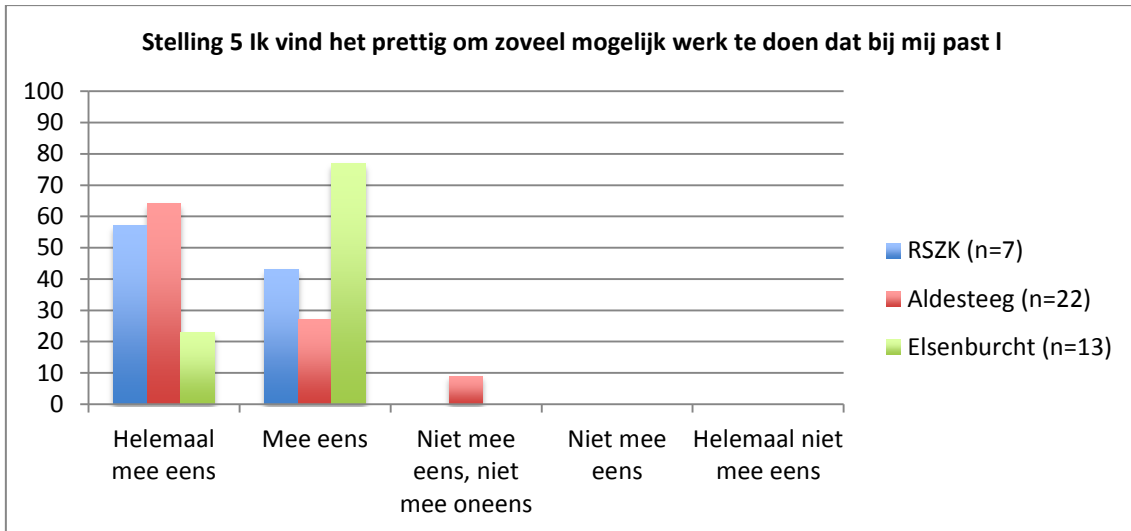
Stelling 3: Vrijwel alle deelnemers vanuit de verschillende pilot sites beamen volmondig dat ze zich verantwoordelijk voelen voor het werk dat moet gebeuren. Enkele deelnemers van Elsenburcht stellen zich hierin neutraal op.



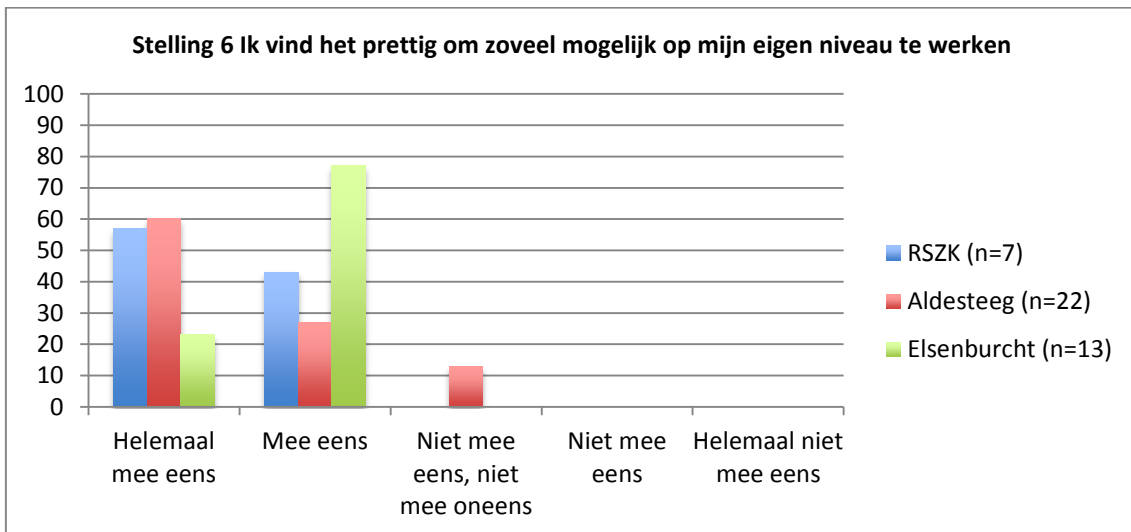
Stelling 4: Het merendeel van de deelnemers van de verschillende pilot sites pakt al het werk op dat aan hen wordt gevraagd om uit te voeren, waarbij het aantal deelnemers dat het eens is met deze stelling groter is dan het aantal deelnemers dat het hier helemaal mee eens is. Er zijn enkele deelnemers van RSZK en Elsenburcht die zich hierin neutraal opstellen of het er niet mee eens zijn.



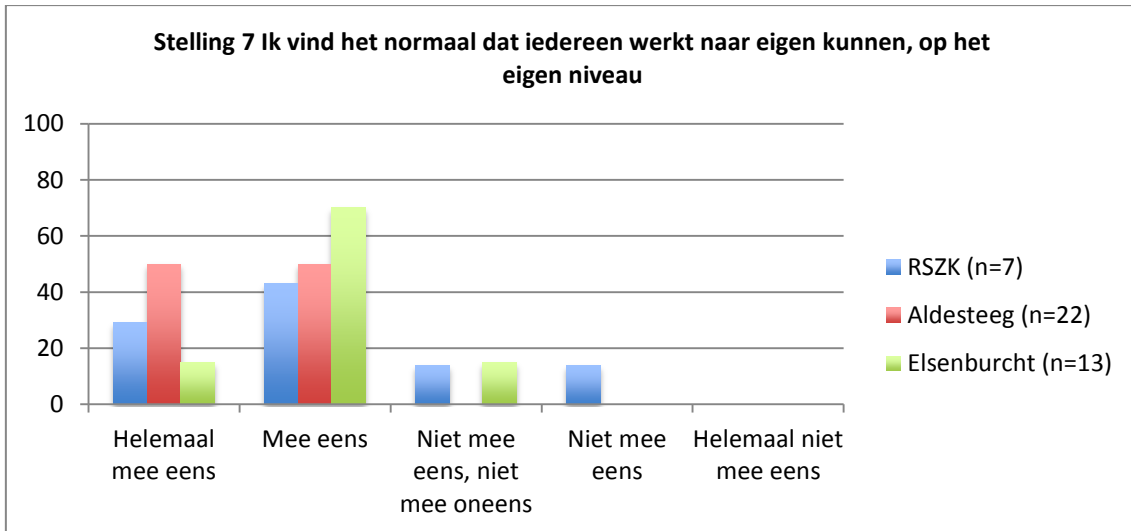
Stelling 5: Vrijwel alle deelnemers vanuit de verschillende pilot sites vinden het prettig om zoveel mogelijk werk te doen dat bij hen past. Een enkeling binnen Aldesteeg stelt zich hierin neutraal op.



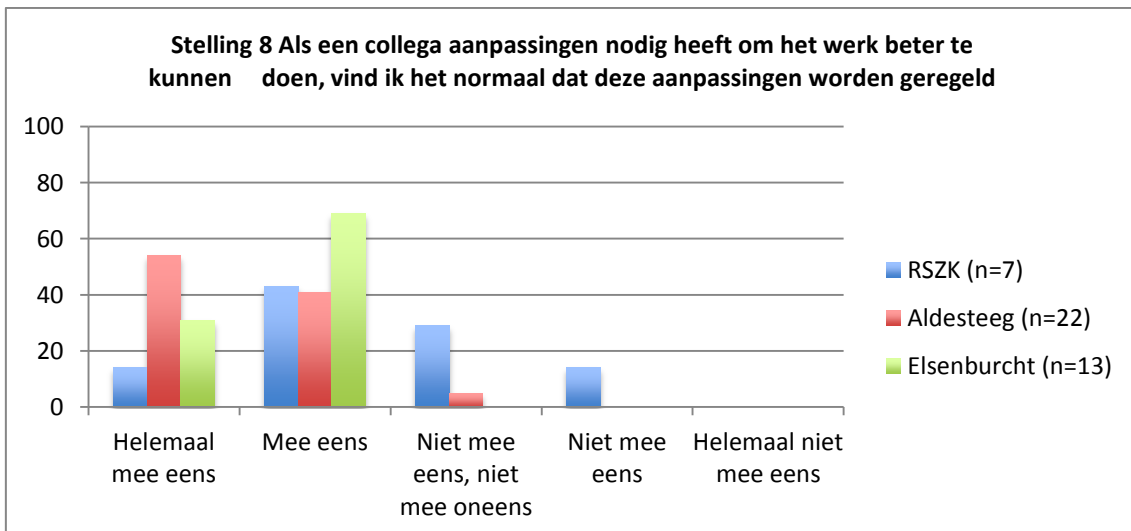
Stelling 6: Vrijwel alle deelnemers vanuit de verschillende pilot sites vinden het prettig om zoveel mogelijk werk te doen dat op hun eigen niveau ligt. Een enkeling binnen Aldesteeg stelt zich hierin neutraal op.



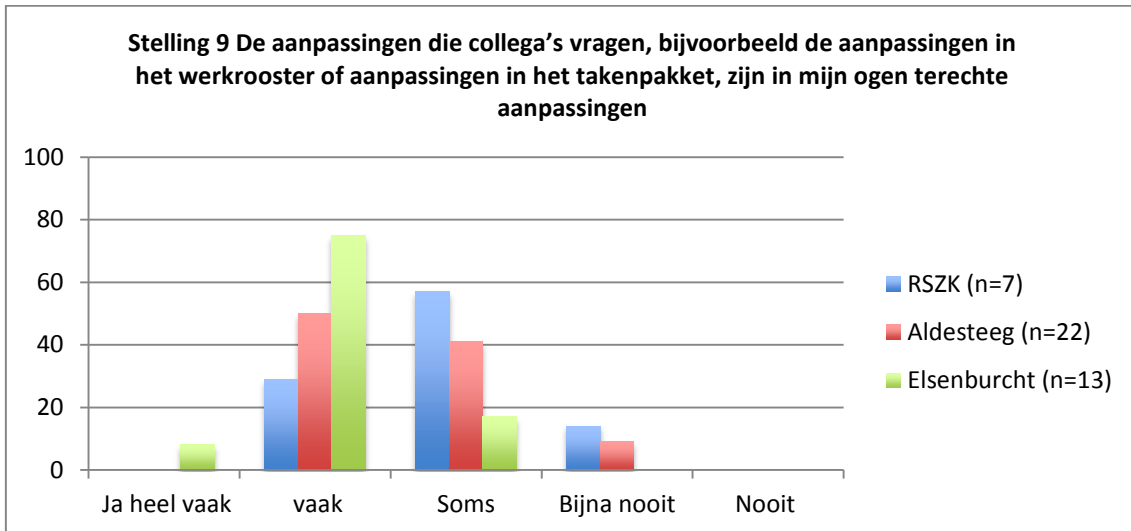
Stelling 7: Vrijwel alle deelnemers vanuit de verschillende pilot sites vinden het normaal dat iedereen werkt naar eigen kunnen, op het eigen niveau. Een enkeling binnen RSZK en Elsenburcht stelt zich hierin neutraal op en een enkeling binnen RSZK is het hier niet mee eens.



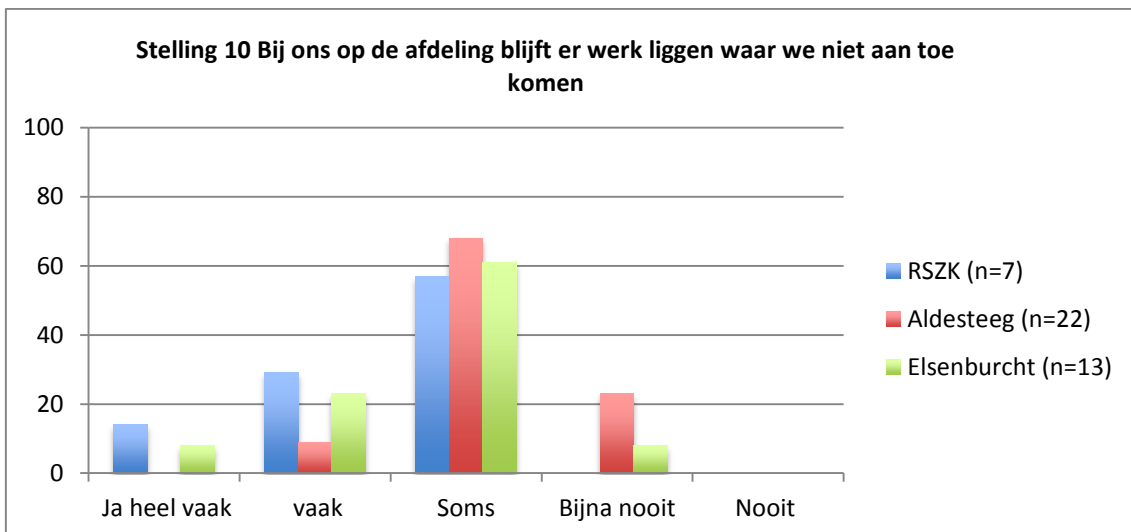
Stelling 8: Een meerderheid van de deelnemers vanuit de verschillende pilot sites vindt het normaal dat als een collega aanpassingen nodig heeft om het werk te kunnen doen, deze worden geregeld. Een enkeling binnen RSZK en Aldesteeg stelt zich hierin neutraal op en een enkeling binnen RSZK is het hier niet mee eens.



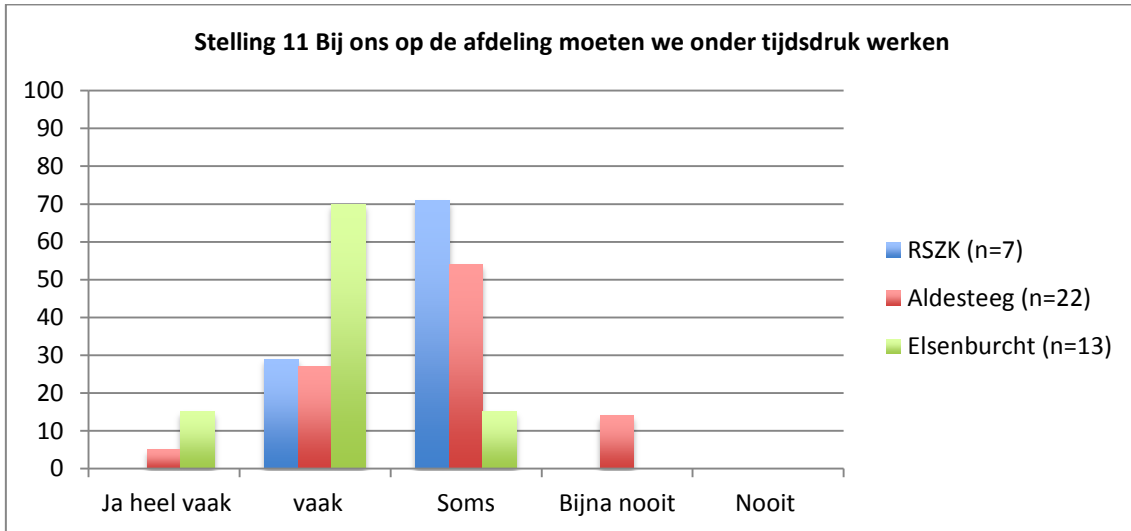
Stelling 9: Een meerderheid van de deelnemers van Aldesteeg en Elsenburcht vinden de aanpassingen in het werkrooster of in het takenpakket meestal wel terechte aanpassingen. Dat geldt voor een minderheid van de deelnemers van RSZK. De overige deelnemers vinden de aanpassingen soms terecht en een enkeling binnen RSZK en Aldesteeg vindt de aanpassingen bijna nooit terecht.



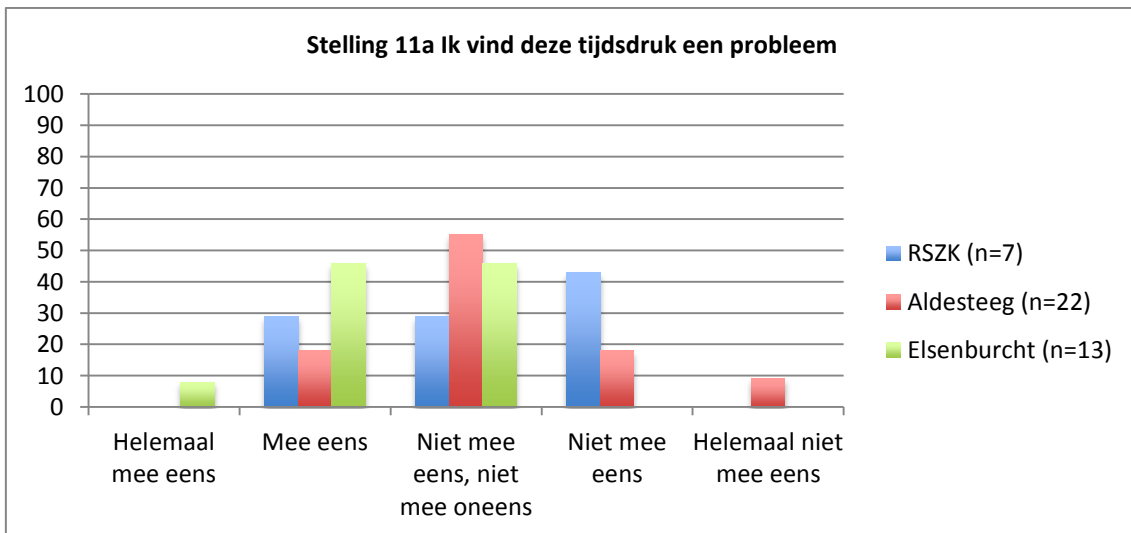
Stelling 10: Er blijft soms werk liggen, is de mening van een meerderheid van de deelnemers vanuit de verschillende pilot sites. Een klein deel van de deelnemers van RSZK en Elsenburcht vindt dat er wel vaker werk is waar ze niet aan toekomen, alsook een enkeling binnen Aldesteeg. Er zijn binnen Aldesteeg ook deelnemers die van mening zijn dat dat bijna nooit het geval is. Een enkeling binnen Elsenburcht vindt dat ook.



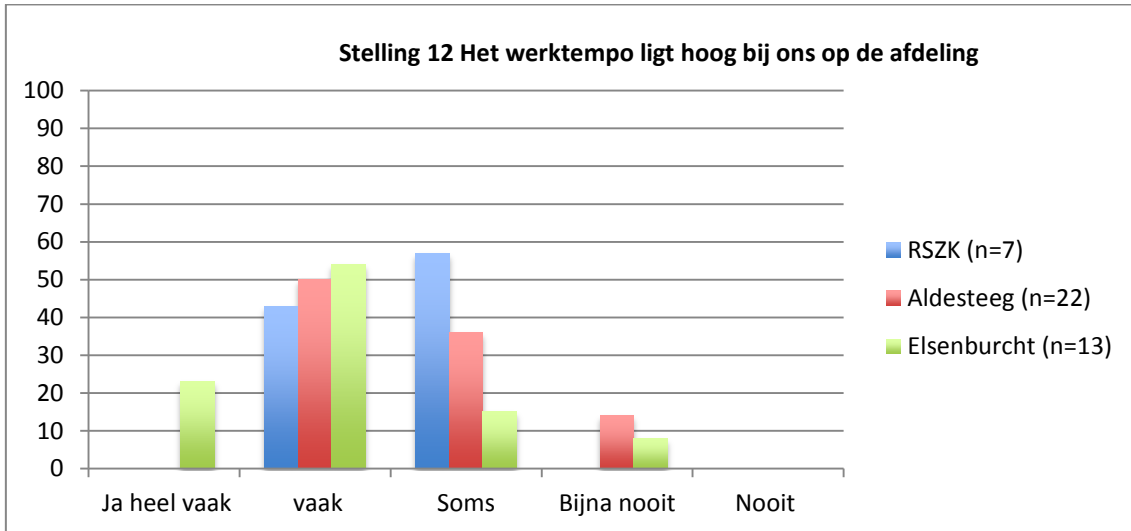
Stelling 11: Het merendeel van de deelnemers van Elsenburcht is van mening dat ze onder tijdsdruk moeten werken op hun afdeling. Dat geldt voor een minderheid van de deelnemers van RSZK en Aldesteeg. Wel zijn de deelnemers van deze beide pilot sites van mening dat ze soms onder tijdsdruk moeten werken. Enkele deelnemers van Aldesteeg vinden dat dat bijna nooit het geval is.



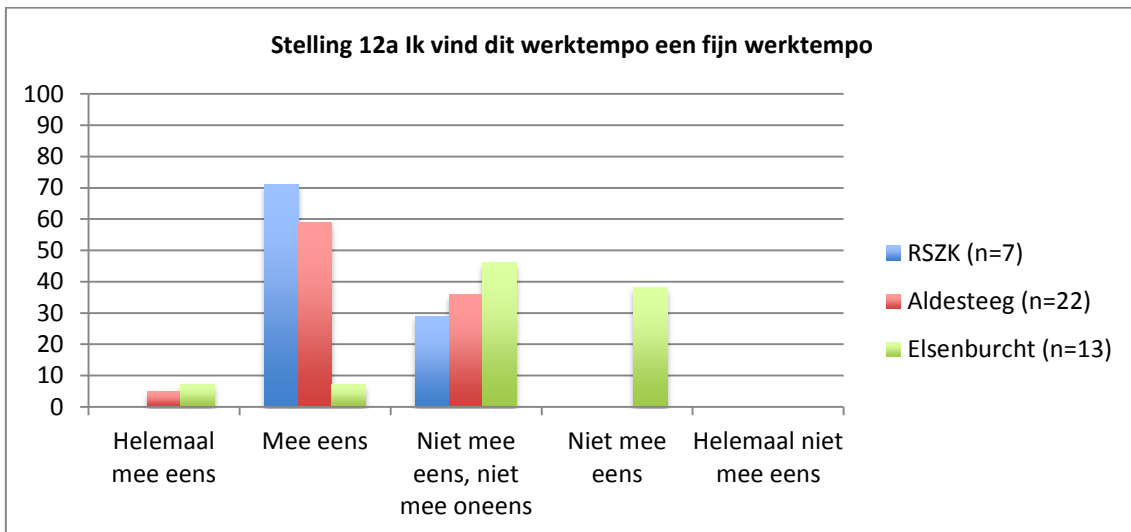
Stelling 11a: De meningen van de deelnemers zijn verdeeld of ze deze tijdsdruk als een probleem ervaren. Een klein deel vindt het een probleem, een deel is hierin neutraal en een deel vindt het geen probleem.



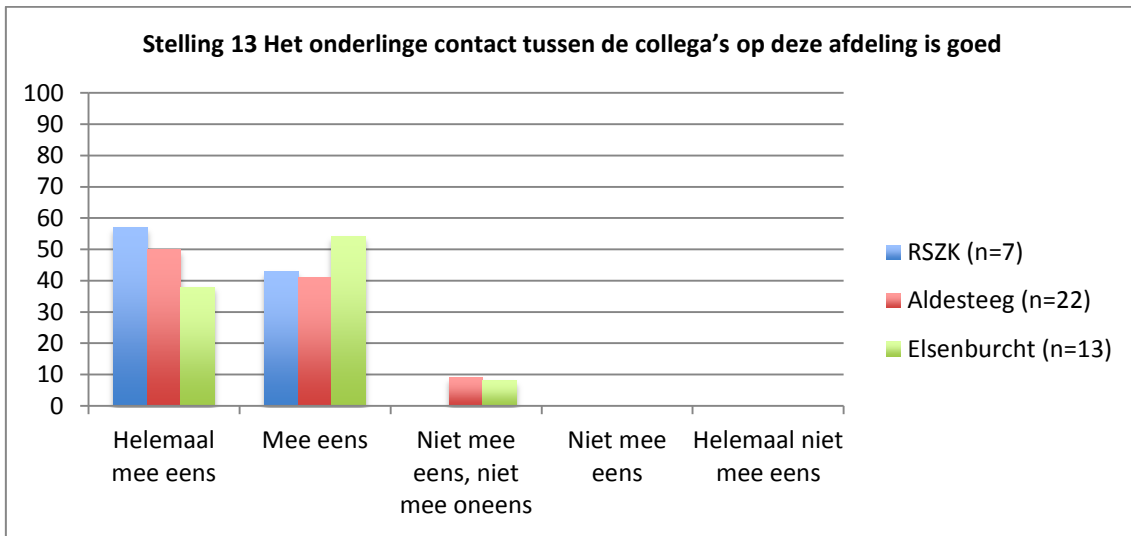
Stelling 12: Binnen met name Elsenburcht zijn de deelnemers van mening dat er vaak een hoog werktempo op de afdeling is. Voor de Aldesteeg deelnemers ligt dat wisselend. Een meerderheid van de deelnemers van RSZK is van mening dat er soms sprake is van een hoog werktempo, de overigen vinden dat dat vaak het geval is.



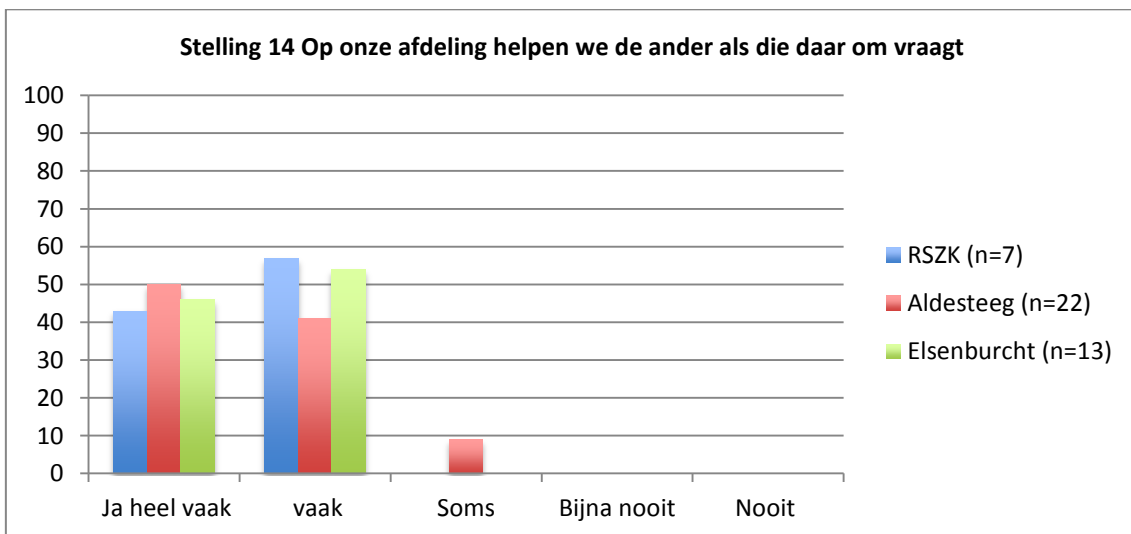
Stelling 12a: De meeste deelnemers vinden het werktempo een fijn werktempo of nemen een neutraal standpunt in. Enkele deelnemers van Elsenburcht vinden het geen fijn werktempo.



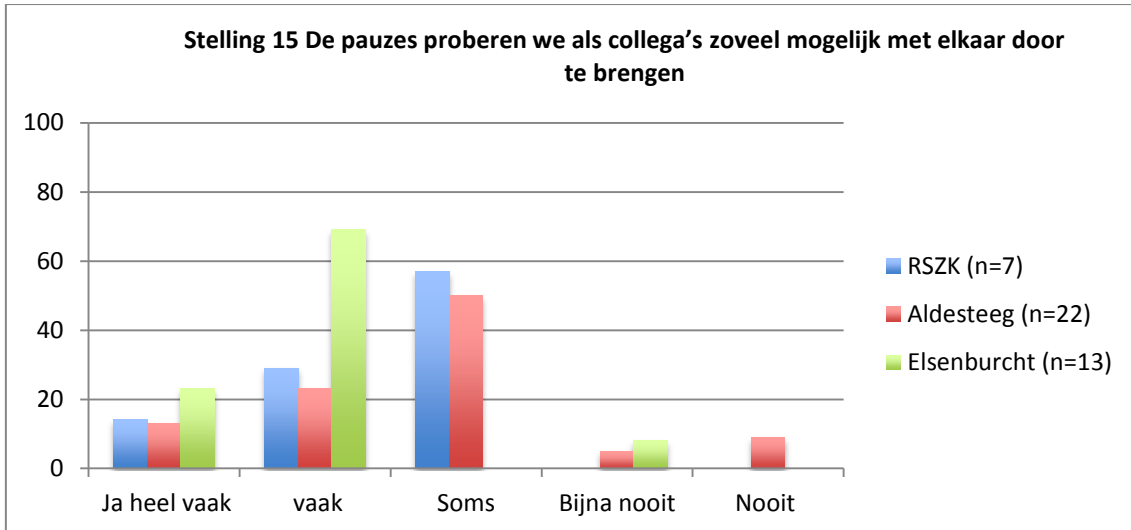
Stelling 13: Op een enkeling na, is vrijwel iedereen binnen de verschillende pilot sites het er over eens dat de onderlinge contacten tussen de collega's op de afdeling goed zijn.



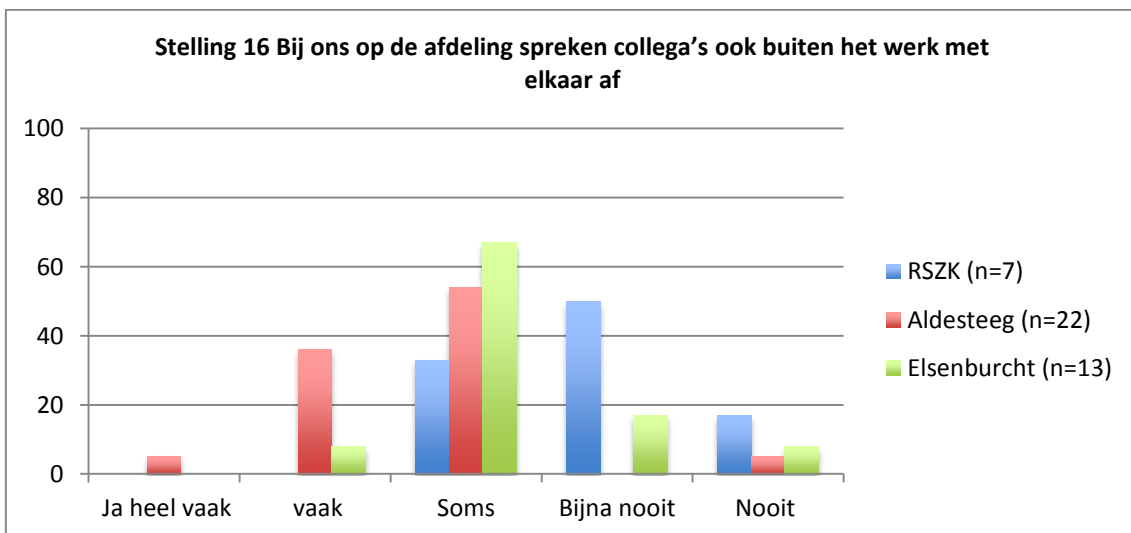
Stelling 14: datzelfde geldt voor het elkaar helpen. Op een enkeling na, is vrijwel iedereen binnen de verschillende pilot sites het er over eens dat ze door een ander worden geholpen als ze daarom vragen.



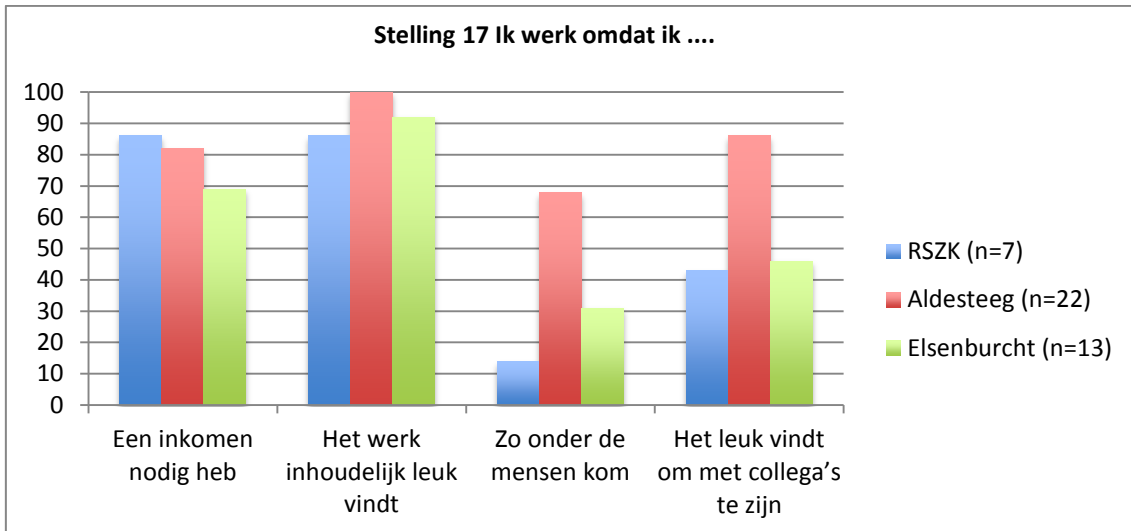
Stelling 15: Het merendeel van de deelnemers van Elsenburcht probeert de pauzes zoveel mogelijk met collega's door te brengen. Dat geldt voor een minderheidsdeel van de deelnemers van RSZK en Aldesteeg. Ongeveer de helft van de deelnemers van RSZK en Aldesteeg probeert de pauzes soms met collega's door te brengen. Voor een enkeling binnen Elsenburcht en Aldesteeg geldt dit helemaal niet. Van belang bij de interpretatie bij deze vraag is dat het vaak voorkomt dat pauzes niet met elkaar kunnen worden doorgebracht, vanwege de bezetting op de afdeling.



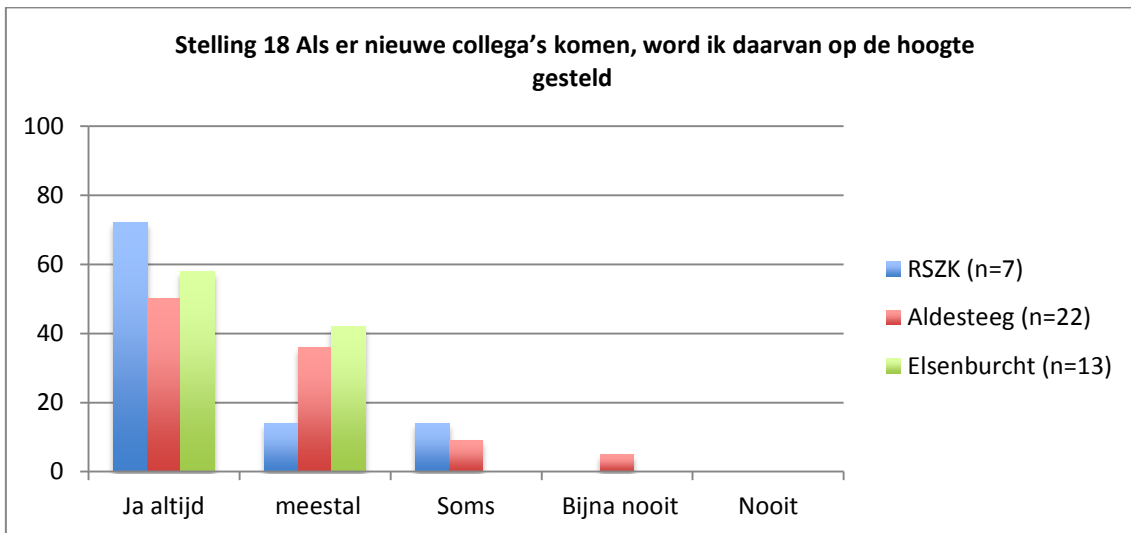
Stelling 16: Een op de drie deelnemers binnen Aldesteeg spreekt vaak na het werk af met collega's en ongeveer de helft van hun collega's doet dat soms. Binnen Elsenburcht spreken collega's soms met elkaar af en bij RSZK zijn er collega's die soms met elkaar afspreken, de meerderheid doet dat bijna nooit.



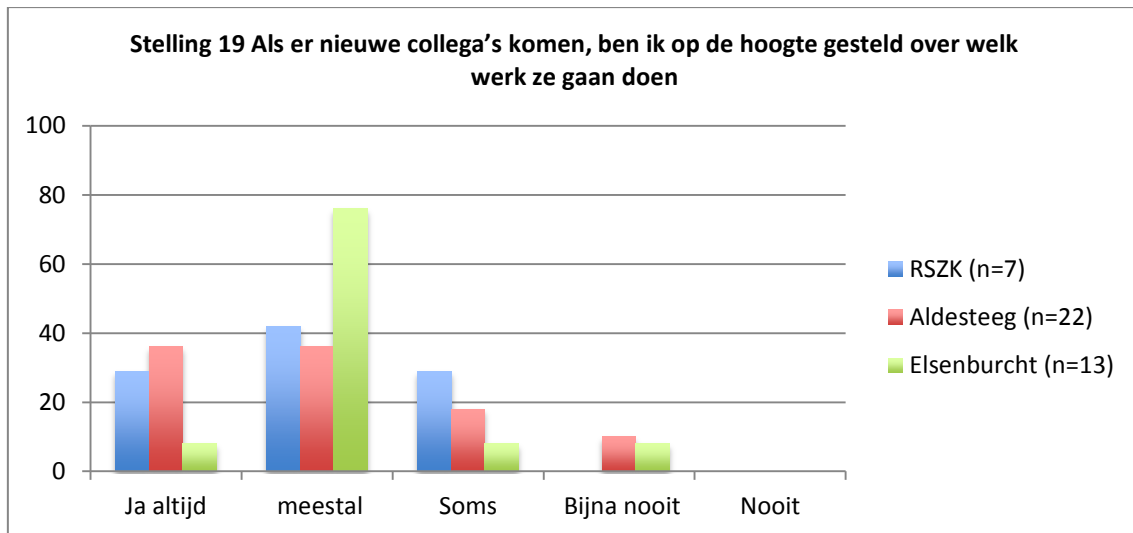
Stelling 17: Werken vanwege het inkomen en omdat het inhoudelijk leuk is, geldt voor het merendeel van alle deelnemers van de verschillende pilot sites. Voor de deelnemers van Aldesteeg geldt sterker het onder de mensen komen en het leuk vinden om met collega's te zijn, dan bij de overige twee pilot sites. Het leuk vinden om met collega's te zijn geldt voor een op de drie deelnemers van RSZK en Elsenburcht.



Stelling 18: Als er nieuwe collega's komen worden meer dan de helft van de deelnemers van de verschillende pilot sites daarvan altijd op de hoogte gesteld. De overige deelnemers geven aan dat dat meestal het geval is. Een enkeling meldt dat dit soms of bijna nooit het geval is.

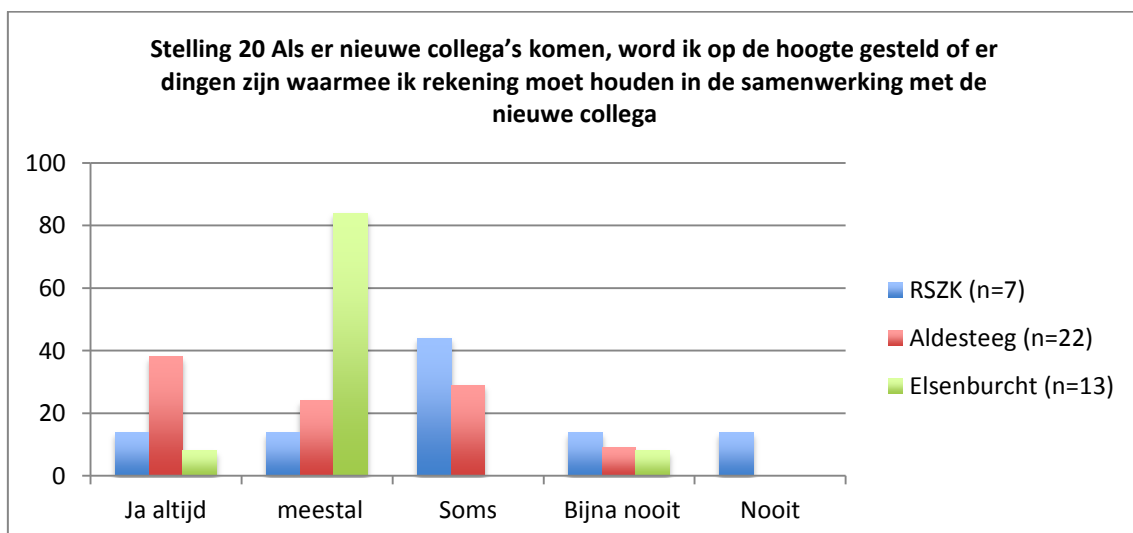


Stelling 19: Over het werk dat de nieuwe collega komt doen, worden de deelnemers minder vaak van op de hoogte gesteld. Voor de deelnemers van Elsenburcht is dit meestal wel het geval, bij de overige zijn de meningen hierover verdeeld.

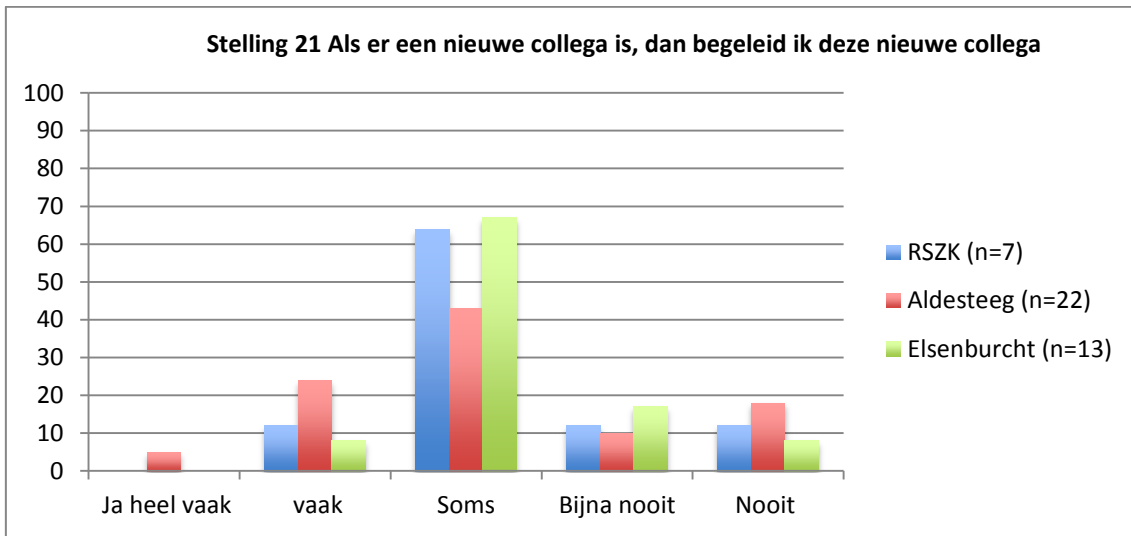


Stelling 20: De deelnemers worden niet altijd op de hoogte gesteld of er dingen zijn waarmee rekening moet worden gehouden in de samenwerking met de nieuwe collega. Dat kan komen omdat er niets is waarmee rekening te houden, dat kan ook een ommissie zijn.

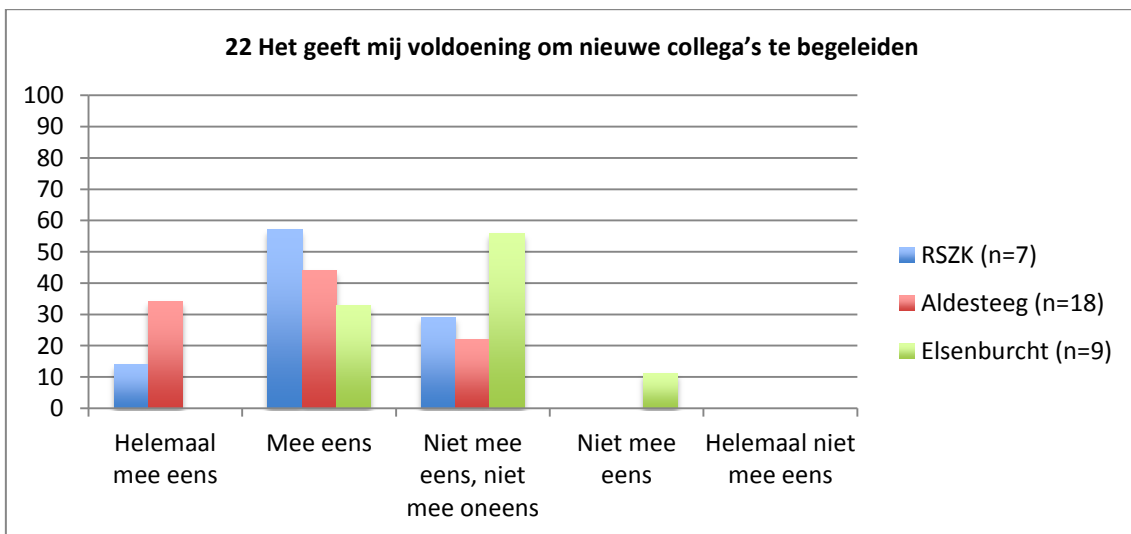
De deelnemers van Elsenburcht worden hier meestal van op de hoogte gesteld, een enkeling binnen Elsenburcht vindt van niet. De deelnemers van de overige twee pilot sites zijn verdeeld: een deel vindt dat ze altijd op de hoogte worden gesteld, een deel vindt meestal, weer een deel vindt dat ze soms van op de hoogte worden gesteld en anderen bijna nooit of nooit.



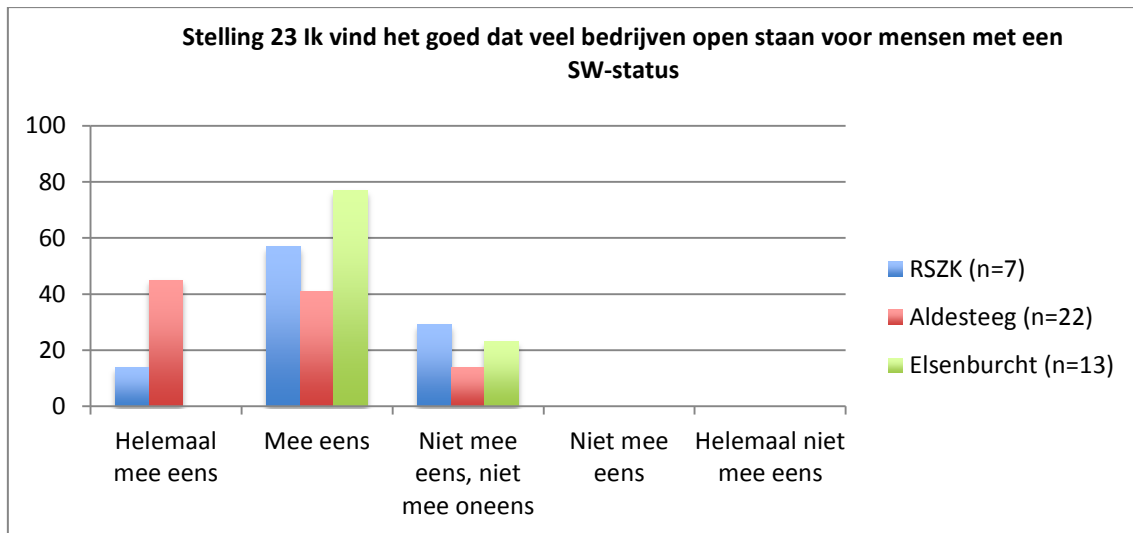
Stelling 21: De deelnemers begeleiden soms de nieuwe collega. Een deel van de deelnemers doet dit vaak, een deel bijna nooit of nooit.



Stelling 22: Het merendeel van diegenen die nieuwe collega's begeleiden, halen hier een voldoening uit. De helft van de deelnemers van Elsenburcht stelt zich hierin neutraal op en een enkeling binnen Elsenburcht is het hier niet mee eens.



Stelling 23: Het merendeel van de deelnemers van de verschillende pilot sites vindt het goed dat veel bedrijven open staan voor mensen met een SW-status. Ongeveer een op de vijf deelnemers stelt zich hierin neutraal op.



Stelling 24: Alle deelnemers van RSZK vinden het goed dat hun organisatie open staat voor medewerkers met een SW-status. Dat geldt ook voor een meerderheid van de deelnemers bij Aldesteeg, een enkeling stelt zich hierin neutraal op. De mening van de deelnemers van Elsenburcht is verdeeld: een deel vindt het goed, een deel stelt zich hierin neutraal op en een enkeling vindt het niet goed dat zijn/haar organisatie open staat voor medewerkers met een SW-status.

