

De RSI hype voorbij! En nu?

De vhp menukaart voor het voorkomen van gezondheidsklachten door beeldschermwerk

Gelukkig is de RSI hype voorbij! We hebben een veel beter zicht op de oorzaken en de gevolgen van gezondheidsklachten ten gevolge van beeldschermwerk. Ook is wel redelijk duidelijk wat nodig is om dit type gezondheidsklachten te voorkomen. Er zijn vele mogelijkheden, maar het zal altijd gaan om een mix van preventieve maatregelen en een vangnet voor mensen die toch (beginnende) klachten krijgen.

vhp heeft zich gespecialiseerd in het voorkomen van beeldschermwerk gerelateerde klachten. Wij adviseren over de maatregelen die zinvol zijn en helpen bij de implementatie. Indien gewenst kunnen wij ook een deel van deze maatregelen uitvoeren.

In deze brochure vindt u een overzicht van het aanbod van vhp. Wij noemen het de vhp-menukaart. Hij bestaat uit drie aandachtsgebieden:

1 Basisbeleid gezond beeldschermwerk



PAGINA 5 T/M 8

2 Gezonde werk-omstandigheden



PAGINA 9 T/M 11

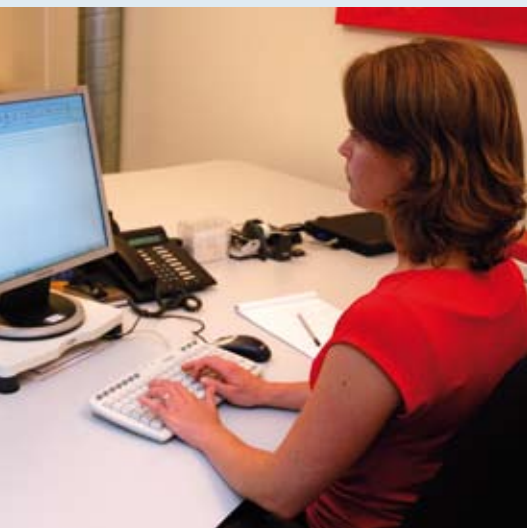
3 Gezond werken



PAGINA 12 T/M 16

Onze menukaart

Onze menukaart bestrijkt de volle breedte van de ergonomie voor beeldschermwerk: hand in hand gaan goed beleid, het optimaliseren van de werkomstandigheden en het versterken van de eigen verantwoordelijkheid van uw medewerkers. Het is een mix van advies en scholing. Wat u niet in deze folder vindt, zijn de zaken die binnen het algemene personeelsbeleid vallen zoals de arbeidsvoorwaarden, de invulling van functies, het verzuimbeleid en de maatregelen voor re-integratie van mensen die toch zijn uitgevallen. Wij gaan er van uit dat dit al is ingevuld binnen uw organisatie.



Basisbeleid gezond beeldschermwerk

De rol van personeelszaken en interne arbodeskundigen

Wat doen we zelf en wat besteden we uit?

Herkent u dit?

U wilt bereiken dat de medewerkers met plezier naar hun werk gaan en goede prestaties leveren. En u wilt gezondheidsklachten en ziekteverzuim voorkomen. Tegelijk wilt u kosten besparen en alleen die maatregelen treffen die ook echt werken. Dat vraagt om keuzes die niet altijd even simpel zijn. Waar zitten onze echte risico's? Wat moeten wij als bedrijf doen en wat is eigen verantwoordelijkheid van de medewerkers? Hebben wij de rol van preventiemedewerker op een adequate wijze ingevuld? Wat zijn de risico's van thuis- en flexwerken?

Ons aanbod

Wij geloven dat u op alle hierboven genoemde vragen een goed antwoord kunt geven als u uw basisbeleid gezond beeldschermwerk op orde heeft! Dit bestaat minimaal uit een actuele RI&E, helder beleid en voldoende interne deskundigheid dicht bij de werkvloer.



Gezonde werk-omstandigheden

De rol van de afdelingen huisvesting en ICT

Hoe voorkomt u ergonomische missers?

Herkent u dit?

Bij al uw investeringen houdt u rekening met de mogelijke consequenties voor de arbeidsomstandigheden. Maar zo nu en dan is het lastig de verschillende belangen af te wegen. Hoe kom ik tot een balie die veilig én ergonomisch is? Heeft het zin om elektrisch verstelbaar meubilair te kopen? Wat betekent het voor de belasting van onze mensen nu iedereen altijd on-line is? Wat is zinvol? En hoe verhoogt u de betrokkenheid van de eindgebruikers in uw projecten?

Ons aanbod

vhp heeft ook een speciaal menu voor de facilitaire en ICT diensten ontwikkeld. De gerechten zijn zo samengesteld dat u met deze maaltijd het basispakket voor deze stafafdelingen kunt afdekken.



PAGINA 9 T/M 11

Gezond werken

De rol van de medewerkers zelf

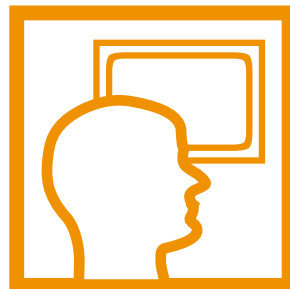
Hoe krijgt u gedragsverandering echt voor elkaar?

Herkent u dit?

U hebt alle werkplekken keurig in orde: goed meubilair en optimale hulpmiddelen om gezond achter het beeldscherm te zitten. Maar toch stellen mensen hun stoel niet in, zit men in een rare houding en men maakt geen gebruik van de hulpmiddelen. Hoe informeert u medewerkers? Hoe kunt u medewerkers motiveren in de praktijk toe te passen wat men weet? En hoe biedt u tools om met hoge werkdruk om te gaan?

Ons aanbod

vhp heeft speciaal voor dit type situaties een pakket ontwikkeld: het instructiepakket *medewerkers nemen hun verantwoordelijkheid!* U kunt er op rekenen dat het kwartje werkelijk zal vallen!



PAGINA 12 T/M 16

Het hele menu?

Kiest u er voor om veel van de 'gerechten' uit de menukaart in te zetten dan zult u natuurlijk het meeste succes oogsten. Maar u kunt natuurlijk ook kleiner beginnen en één of enkele onderdelen afnemen. Afhankelijk van de resultaten kunt u dan voor eventuele vervolgstappen kiezen.

Wij geven u twee overwegingen mee bij het kiezen van uw menu.

1 De rol van het middenkader

De mate van succes wordt volgens ons voor een groot deel bepaald door de manier waarop leidinggevendend zich gedragen. Zij weten wat er op de vloer speelt en kunnen de medewerkers coachen. Zij kunnen signalen oppakken en vertalen in beleid. Zij kunnen er voor zorgen dat bij veranderingen in de organisatie het effect op de arbeidsomstandigheden wordt meegewogen. Daarnaast is ook hun voorbeeldgedrag van groot belang. Ons advies is daarom dat u hen altijd in uw beleid betrekt.

2 Gedragsverandering kost tijd

Het grootste deel van onze menukaart gaat over gedragsverandering: het bereiken van gezond gedrag door de medewerkers. Wij hebben de ervaring dat gedragsverandering alleen bereikt wordt als hier langdurig op wordt ingezet. Als er een cultuur ontstaat waarin gezond werken de norm wordt. Om dit te bereiken is het nodig verschillende middelen in te zetten om medewerkers herhaaldelijk, en op afwisselende wijze te wijzen op hun eigen verantwoordelijkheid. Bij al deze middelen is onze insteek: een gezonde werkwijze is normaal voor professionals!





Hoe wordt onze RI&E een levend document?

Uitvoering participatieve RI&E met communicatieplan

Herkent u dit?

U wilt een praktische en actuele RI&E, waarin alleen die risico's staan die echt belangrijk zijn. En doordat hij zo praktisch en actueel is, wordt hij ook echt gebruikt in de organisatie om beleid te ontwikkelen en uit te voeren. Daardoor versterkt het arbobewustzijn van de mensen in de organisatie.

Onze aanpak

Wij ondersteunen u op een zodanige wijze dat er niets te veel in uw RI&E staat. Wij zorgen voor concrete adviezen, die uitvoerbaar en kostenefficiënt zijn en waarmee aanwezige risico's kunnen worden beheerst. We hanteren een participatieve aanpak waarbij medewerkers worden betrokken bij

zowel de uitvoering als bij het opstellen van passende maatregelen. Zodoende wordt draagvlak gecreëerd voor een succesvolle implementatie van de verbeterpunten. Wij bieden een eenvoudig systeem voor het opvolgen en actueel houden van het plan van aanpak.

Het resultaat

Een actuele RI&E met Plan van Aanpak dat fungeert als levend werkdocument.

Het voorbeeld

SGBO beschikt over een praktisch Plan van Aanpak op maat

Onderzoeks- en adviesorganisatie SGBO is met name werkzaam voor lokale overheden. Ze zitten in een oud klassiek pand met

flexplekken. Zij vroegen vhp een participatieve RI&E uit te voeren met als aandachtspunt specifieke vragen van medewerkers over de flexwerkplekken. Het resultaat was een advies met een beknopt Plan van Aanpak in Excel.

Vraag	Antwoord	Middel	Uitvoering
8.1.2 Hoe kan de werkplek verbeterd worden?	Door afschrijven van de werkplek en het plaatsen van een nieuw vloerbedekking.	Plan van Aanpak	Uitvoering
8.1.3 Hoe kan de werkdruk worden verminderd?	Door afschrijven van de werkplek en het plaatsen van een nieuw vloerbedekking.	Plan van Aanpak	Uitvoering
8.1.4 Hoe kan de werkdruk worden verminderd?	Door afschrijven van de werkplek en het plaatsen van een nieuw vloerbedekking.	Plan van Aanpak	Uitvoering
8.1.5 Hoe kan de werkdruk worden verminderd?	Door afschrijven van de werkplek en het plaatsen van een nieuw vloerbedekking.	Plan van Aanpak	Uitvoering
8.1.6 Hoe kan de werkdruk worden verminderd?	Door afschrijven van de werkplek en het plaatsen van een nieuw vloerbedekking.	Plan van Aanpak	Uitvoering
8.1.7 Hoe kan de werkdruk worden verminderd?	Door afschrijven van de werkplek en het plaatsen van een nieuw vloerbedekking.	Plan van Aanpak	Uitvoering
8.1.8 Hoe kan de werkdruk worden verminderd?	Door afschrijven van de werkplek en het plaatsen van een nieuw vloerbedekking.	Plan van Aanpak	Uitvoering
8.2.1 Hoe kan de werkdruk worden verminderd?	Door afschrijven van de werkplek en het plaatsen van een nieuw vloerbedekking.	Plan van Aanpak	Uitvoering
8.2.2 Hoe kan de werkdruk worden verminderd?	Door afschrijven van de werkplek en het plaatsen van een nieuw vloerbedekking.	Plan van Aanpak	Uitvoering
8.2.3 Hoe kan de werkdruk worden verminderd?	Door afschrijven van de werkplek en het plaatsen van een nieuw vloerbedekking.	Plan van Aanpak	Uitvoering
8.2.4 Hoe kan de werkdruk worden verminderd?	Door afschrijven van de werkplek en het plaatsen van een nieuw vloerbedekking.	Plan van Aanpak	Uitvoering
8.2.5 Hoe kan de werkdruk worden verminderd?	Door afschrijven van de werkplek en het plaatsen van een nieuw vloerbedekking.	Plan van Aanpak	Uitvoering
8.2.6 Hoe kan de werkdruk worden verminderd?	Door afschrijven van de werkplek en het plaatsen van een nieuw vloerbedekking.	Plan van Aanpak	Uitvoering
8.2.7 Hoe kan de werkdruk worden verminderd?	Door afschrijven van de werkplek en het plaatsen van een nieuw vloerbedekking.	Plan van Aanpak	Uitvoering
8.2.8 Hoe kan de werkdruk worden verminderd?	Door afschrijven van de werkplek en het plaatsen van een nieuw vloerbedekking.	Plan van Aanpak	Uitvoering
8.2.9 Hoe kan de werkdruk worden verminderd?	Door afschrijven van de werkplek en het plaatsen van een nieuw vloerbedekking.	Plan van Aanpak	Uitvoering
8.2.10 Hoe kan de werkdruk worden verminderd?	Door afschrijven van de werkplek en het plaatsen van een nieuw vloerbedekking.	Plan van Aanpak	Uitvoering
8.2.11 Hoe kan de werkdruk worden verminderd?	Door afschrijven van de werkplek en het plaatsen van een nieuw vloerbedekking.	Plan van Aanpak	Uitvoering
8.2.12 Hoe kan de werkdruk worden verminderd?	Door afschrijven van de werkplek en het plaatsen van een nieuw vloerbedekking.	Plan van Aanpak	Uitvoering
8.2.13 Hoe kan de werkdruk worden verminderd?	Door afschrijven van de werkplek en het plaatsen van een nieuw vloerbedekking.	Plan van Aanpak	Uitvoering
8.2.14 Hoe kan de werkdruk worden verminderd?	Door afschrijven van de werkplek en het plaatsen van een nieuw vloerbedekking.	Plan van Aanpak	Uitvoering
8.2.15 Hoe kan de werkdruk worden verminderd?	Door afschrijven van de werkplek en het plaatsen van een nieuw vloerbedekking.	Plan van Aanpak	Uitvoering
8.2.16 Hoe kan de werkdruk worden verminderd?	Door afschrijven van de werkplek en het plaatsen van een nieuw vloerbedekking.	Plan van Aanpak	Uitvoering
8.2.17 Hoe kan de werkdruk worden verminderd?	Door afschrijven van de werkplek en het plaatsen van een nieuw vloerbedekking.	Plan van Aanpak	Uitvoering
8.2.18 Hoe kan de werkdruk worden verminderd?	Door afschrijven van de werkplek en het plaatsen van een nieuw vloerbedekking.	Plan van Aanpak	Uitvoering
8.2.19 Hoe kan de werkdruk worden verminderd?	Door afschrijven van de werkplek en het plaatsen van een nieuw vloerbedekking.	Plan van Aanpak	Uitvoering
8.2.20 Hoe kan de werkdruk worden verminderd?	Door afschrijven van de werkplek en het plaatsen van een nieuw vloerbedekking.	Plan van Aanpak	Uitvoering
8.2.21 Hoe kan de werkdruk worden verminderd?	Door afschrijven van de werkplek en het plaatsen van een nieuw vloerbedekking.	Plan van Aanpak	Uitvoering
8.2.22 Hoe kan de werkdruk worden verminderd?	Door afschrijven van de werkplek en het plaatsen van een nieuw vloerbedekking.	Plan van Aanpak	Uitvoering
8.2.23 Hoe kan de werkdruk worden verminderd?	Door afschrijven van de werkplek en het plaatsen van een nieuw vloerbedekking.	Plan van Aanpak	Uitvoering
8.2.24 Hoe kan de werkdruk worden verminderd?	Door afschrijven van de werkplek en het plaatsen van een nieuw vloerbedekking.	Plan van Aanpak	Uitvoering
8.2.25 Hoe kan de werkdruk worden verminderd?	Door afschrijven van de werkplek en het plaatsen van een nieuw vloerbedekking.	Plan van Aanpak	Uitvoering
8.2.26 Hoe kan de werkdruk worden verminderd?	Door afschrijven van de werkplek en het plaatsen van een nieuw vloerbedekking.	Plan van Aanpak	Uitvoering
8.2.27 Hoe kan de werkdruk worden verminderd?	Door afschrijven van de werkplek en het plaatsen van een nieuw vloerbedekking.	Plan van Aanpak	Uitvoering
8.2.28 Hoe kan de werkdruk worden verminderd?	Door afschrijven van de werkplek en het plaatsen van een nieuw vloerbedekking.	Plan van Aanpak	Uitvoering
8.2.29 Hoe kan de werkdruk worden verminderd?	Door afschrijven van de werkplek en het plaatsen van een nieuw vloerbedekking.	Plan van Aanpak	Uitvoering
8.2.30 Hoe kan de werkdruk worden verminderd?	Door afschrijven van de werkplek en het plaatsen van een nieuw vloerbedekking.	Plan van Aanpak	Uitvoering
8.2.31 Hoe kan de werkdruk worden verminderd?	Door afschrijven van de werkplek en het plaatsen van een nieuw vloerbedekking.	Plan van Aanpak	Uitvoering
8.2.32 Hoe kan de werkdruk worden verminderd?	Door afschrijven van de werkplek en het plaatsen van een nieuw vloerbedekking.	Plan van Aanpak	Uitvoering
8.2.33 Hoe kan de werkdruk worden verminderd?	Door afschrijven van de werkplek en het plaatsen van een nieuw vloerbedekking.	Plan van Aanpak	Uitvoering
8.2.34 Hoe kan de werkdruk worden verminderd?	Door afschrijven van de werkplek en het plaatsen van een nieuw vloerbedekking.	Plan van Aanpak	Uitvoering
8.2.35 Hoe kan de werkdruk worden verminderd?	Door afschrijven van de werkplek en het plaatsen van een nieuw vloerbedekking.	Plan van Aanpak	Uitvoering
8.2.36 Hoe kan de werkdruk worden verminderd?	Door afschrijven van de werkplek en het plaatsen van een nieuw vloerbedekking.	Plan van Aanpak	Uitvoering
8.2.37 Hoe kan de werkdruk worden verminderd?	Door afschrijven van de werkplek en het plaatsen van een nieuw vloerbedekking.	Plan van Aanpak	Uitvoering
8.2.38 Hoe kan de werkdruk worden verminderd?	Door afschrijven van de werkplek en het plaatsen van een nieuw vloerbedekking.	Plan van Aanpak	Uitvoering
8.2.39 Hoe kan de werkdruk worden verminderd?	Door afschrijven van de werkplek en het plaatsen van een nieuw vloerbedekking.	Plan van Aanpak	Uitvoering
8.2.40 Hoe kan de werkdruk worden verminderd?	Door afschrijven van de werkplek en het plaatsen van een nieuw vloerbedekking.	Plan van Aanpak	Uitvoering

Voordurend actualiseren mogelijk met behulp van Exceloverzicht



Hoe houd ik overzicht vanuit ons beleid gezond beeldschermwerk?

Ondersteuning bij expliciteren van uw beleid en dagelijkse procedures

Herkent u dit?

U voert diverse activiteiten uit om beeldscherm gerelateerde klachten te voorkomen of terug te dringen. Maar u mist het totaalplaatje en u merkt dat het management onvoldoende betrokken is.

Onze aanpak

Wij beschrijven samen met u de onderdelen van het beleid gezond beeldschermwerk in een bondig en helder boekje dat iedereen leest en bewaart. De informatie kan ook toegankelijk worden gemaakt via intranet. vhp heeft al zo vaak een dergelijk document opgesteld voor verschillende organisaties dat wij u snel op weg kunnen helpen. Het beleid gaat van verantwoordelijkheden van verschillende afdelingen en functionarissen tot praktische procedures voor het aanvragen van een beeldschermbril. De communicatie rondom uw bedrijfsspecifieke aanpak

versterkt de betrokkenheid van het hoger management.

Het resultaat

Het beleid gezond beeldschermwerk wordt steviger op de kaart gezet bij de betrokken functionarissen en het management.

Het voorbeeld

Leiden heeft de procedures weer scherp
vhp heeft de Gemeente Leiden geadviseerd over een totaalpakket gezond beeldschermwerk met een centrale rol voor de Ergocoaches. Zij geven advies aan nieuwe medewerkers en medewerkers met beginnende klachten. Ook treden zij preventief op. Alleen bij gecompliceerde zaken wordt de arbo-adviseur van de gemeente ingeschakeld. Deze verwijst op zijn beurt bij specialistische vraagstukken door naar vhp.



In gesprek over het beleid



Onze interne deskundigen zijn écht deskundig

Cursussen ‘arbo bij beeldschermwerk’ met aandacht voor adviesvaardigheden

Herkent u dit?

U heeft in uw organisatie een arbocommissie en een aantal mensen aangesteld als preventiemedewerker. Of u bent nog verder gegaan en hebt specifieke RSI-consulenten of coaches gezond beeldschermwerk. U wilt deze mensen verder scholen. Niet alleen over de ergonomische zaken, maar ook over de manier waarop zij hun positie binnen uw organisatie invullen.

Onze aanpak

Wij bieden één- en tweedaagse in company cursussen op maat. Voor coaches gezond beeldschermwerk en preventiemedewerkers verzorgen we ook twee maal per jaar een cursus met open inschrijving. In alle cursussen wordt inhoudelijke kennis gecombineerd met adviesvaardigheden. Wij hebben een aantal cursussen “op de plank” liggen. Uitgaande van de specifieke risico’s binnen de organisatie en de wensen van de deelnemers bepalen wij de verdere invulling. Voor sommige branches hebben wij een cursus ontwikkeld die helemaal aansluit bij de risico’s in die branche.

Het resultaat

Interne deskundigen met voldoende bagage om gezond beeldschermwerk in uw organisatie uit te rollen.

Het voorbeeld

Uitgeverij BN/DeStem | PZC investeert in eigen medewerkers

vhp heeft een groep van negen medewerkers van BN/DeStem | PZC opgeleid tot RSI-consulent. In de op maat gemaakte cursus is ingegaan op de arbowet, de achtergronden van RSI, de zin en onzin van hulpmiddelen en pauzesoftware. Geoefend is met het uitvoeren van werkplekinstructie en adviesvaardigheden. Twee jaar later is tijdens een opfriscursus een nieuwe impuls gegeven aan de activiteiten van de RSI-consulenten.

Cursisten leren een werkplekinstructie te geven





Hoe voorkom ik uitval van een medewerker met klachten?

Werkplekonderzoek voor medewerkers met vragen of klachten

Herkent u dit?

U wordt geconfronteerd met een medewerker met beginnende klachten aan het bewegingsapparaat. Hij denkt dat deze klachten veroorzaakt worden door het werk. U wilt dat zorgvuldig naar zijn werk en werksituatie wordt gekeken.

Onze aanpak

Wij voeren een werkplekonderzoek uit waarbij wij het takenpakket, de werktijden, mogelijke werkdruk en de werkplek onderzoeken. Voor het beoordelen van de werkwijze van de medewerker gebruiken wij ook EMG-apparatuur, waarmee mogelijke spierspanning in beeld kan worden gebracht. De uitkomsten van het werkplekonderzoek worden vastgelegd in een praktisch verslag waarin mogelijke risico's en adviezen op alle

terreinen van gezond werken staan. Waar zinvol gaan wij ook in op gezond gedrag in de privé sfeer.

Het resultaat

Een helder, persoonlijk advies waarmee de organisatie én de medewerker maatregelen kunnen treffen om verdere klachten te voorkomen.

Het voorbeeld

Tijdig ingrijpen T-mobile bij medewerkers met klachten

Binnen T-Mobile is er veel aandacht voor het voorkomen van klachten. Bij medewerkers met beginnende klachten worden vhp ingeschakeld. Indien mogelijk worden oplossingen ter plekke doorgevoerd. Daarnaast ontvangt T-mobile een persoonlijk verslag met aanbevelingen.



Tijdens het werk wordt de spierspanning gemeten



Schaffen we de juiste spullen en meubilair aan?

Advies over aanschaf van meubilair en hulpmiddelen

Herkent u dit?

Ieder jaar schaft u nieuwe kantoormeubels aan. En het pakket aan laptopstandaards, headsets en andere hulpmiddelen groeit ook nog steeds. Maar er zijn continu nieuwe ontwikkelingen, waardoor een goede keuze lastig is. Alle leveranciers geven aan dat hun spullen voldoen aan de eisen. Dus wat is dan goed? Waardoor worden de grote verschillen in prijzen verklaard? En hoe organiseer ik aanbesteding voor nieuwe spullen efficiënt?

Onze aanpak

Wij adviseren u zowel ergonomisch inhoudelijk als over de (Europese) aanbesteding. Wij helpen met het opstellen van een hoogwaardig programma van eisen (PVE) waarin alleen objectieve eisen staan die precies aansluiten op het werk dat bij u wordt uitgevoerd. Met zo'n PVE gaat de beoordeling van de inschrijving sneller en er zijn minder discussies. Wij organiseren gebruikerstesten en begeleiden de onderhandelingen en contractvorming met de leveranciers. Wij hebben een puntensysteem ontwikkeld voor kantoormeubilair. Hierin zijn wettelijke eisen en ergonomische 'best practices' opgenomen. Daarnaast kunnen specifieke eisen voor design, comfort en prijs worden opgenomen. Met dit puntensysteem voeren wij een aanbesteding heel efficiënt uit.

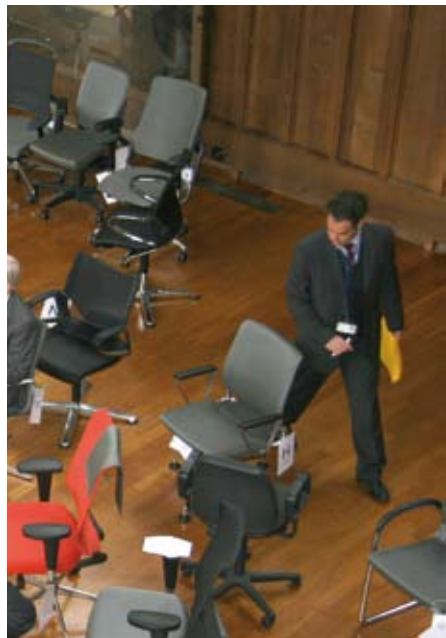
Het resultaat

De klant beschikt over meubilair met de beste prijs-kwaliteit verhouding.

Het voorbeeld

Raad van State is tevreden over nieuw meubilair

De Raad van state heeft in een openbare aanbesteding meubilair aangeschaft voor hun nieuwe kantoor. Criteria waren Design, Duurzaamheid, Ergonomie, Milieuaspecten en Prijs. Ons puntensysteem maakte het mogelijk deze criteria te wegen. De opdrachtgever, de architect én de medewerkers hebben de verschillende inschrijvingen beoordeeld. Inmiddels is de aanbesteding afgerond en is de nieuwbouw ingericht tot volle tevredenheid van alle betrokkenen.



Selectie van een kantoorstoel



Wat is een ergonomische balie? En hoe richt ik mijn callcenter in?

Advies over de optimale inrichting van complexe werkplekken

Herkent u dit?

Binnen uw organisatie is een aantal werkplekken waar wel beeldschermwerk wordt uitgevoerd, maar waar toch andere eisen gelden dan op een 'gewone' kantoor werkplek. Welke eisen stelt u voor de

aanloopwerkplekken, het callcenter, de balie, of voor mensen die geregeld thuiswerken? En wat te denken van een 'kantoor' in de auto?

Onze aanpak

Wij adviseren over een optimale inrichting van deze specifieke werkplekken en wij beoordelen, ontwerpen en begeleiden de realisatie van deze werkplekken. Op basis van de taken die uitgevoerd worden stellen wij een functioneel programma van eisen op voor de werkplek. Voor balies gebruiken wij ons vhp-baliebeoordelingssysteem. De eisen worden uitgewerkt in 3D-ontwerptekeningen. De specificaties worden zo ver uitgewerkt dat ze direct gebruikt kunnen worden voor een aanbesteding. Daarna begeleiden we de bouw en de implementatie.

Het resultaat

Een optimale inrichting van de specifieke werkplekken.

Het voorbeeld

Rijkswaterstaat kiest voor nieuwe balie

Medewerkers van de balie ondervonden hinder van warmte en tegenlicht en ze moesten ver reiken naar de klant. En de balie was erg vol met diverse apparatuur. Er is een nieuw ontwerp gemaakt waarbij getracht is de kosten van de aanpassingen zo laag mogelijk te houden. In overleg met RWS is een samenhangend pakket gekozen dat nu wordt geïmplementeerd.



Balie Rijkswaterstaat



Vergroten ergonomische kennis van de facilitaire medewerkers

Deskundigheidsbevordering huisvesting en ICT-medewerkers

Herkent u dit ?

De medewerkers van de afdeling huisvesting kopen voor veel geld nieuwe werkplekken en hulpmiddelen in, maar eigenlijk varen ze blind op de leveranciers. Hetzelfde geldt voor de afdeling ICT die eigenlijk te weinig afweet van Usability en Software Ergonomie. De specificaties die ze schrijven zijn daardoor vooral technisch van aard en houden te weinig rekening met het toekomstige gebruik. Daardoor ontstaat een negatieve sfeer waarbij de mensen toch niet tevreden zijn over de nieuwe spullen die ze krijgen.

Onze aanpak

Een interactieve cursus voor medewerkers van de afdeling huisvesting en/of ICT waarbij theorie en praktijk worden afgewisseld. De inhoud wordt geheel afgestemd op de specifieke werkzaamheden die er in uw bedrijf

worden uitgevoerd en op de basiskennis van uw medewerkers. Rode draad in de cursus is een recent project uit uw eigen bedrijf.

Het resultaat

De facilitaire medewerkers hebben voldoende kennis over de ergonomie van kantoren en software. Het recente project is geëvalueerd en er is een checklijst opgesteld die gebruikt zal worden bij toekomstige projecten.

Het voorbeeld

De Jong & Laan vindt preventief beleid belangrijk

De medewerkers van de facilitaire dienst van accountantsbureau De Jong & Laan hebben een praktische voorlichtingssessie gekregen over het beoordelen en inkopen van ergonomisch kantoormeubilair, hulpmiddelen en het inrichten van kantoorpanden.

Wat zijn de voor- en nadelen van de verschillende invoermiddelen





Hoe motiveren we medewerkers echt gezonder te gaan werken?

Interactieve groepsvoorlichtingen en voorlichtingsmaterialen

Herkent u dit?

U beschikt over goed ergonomisch meubilair en u heeft goede hulpmiddelen verstrekt, maar de medewerkers profiteren onvoldoende van de gebruiksmogelijkheden zijn. Hoe kunnen wij onze medewerkers motiveren echt gezonder te gaan werken?

Plezier in het leren, bevordert het leren



Onze aanpak

Wij werken vanuit een zorgvuldige analyse van de doelgroep en helder geformuleerde doelstellingen. Wilt u vooral aandacht vragen voor gezond beeldschermwerk? Dan ontwikkelen wij op maat gemaakte voorlichtingsmaterialen en leveren input voor wervende artikeltjes voor een intern periodiek of intranetsite. Wilt u de medewerkers vooral prikkelen tot gezond gedrag? Dan verzorgen wij interactieve groepsvoorlichtingen van 1 tot 2 uur met groepen van 10 tot maximaal 20 mensen. Steeds vaker kiezen klanten voor een ludieke aanpak die echt stimulerend werkt. Naast goed gebruik van meubilair stellen wij het pauzegedrag en het gebruik van sneltoetsen en functietoetsen aan de orde.

Het resultaat

De medewerkers zijn gemotiveerd zelf hun verantwoordelijkheid te nemen.

Het voorbeeld

Architectenbranche koos voor interactieve lunchbijeenkomsten

Op verzoek van de branche heeft vhp voor ruim twintig architectenbureaus een pakkende lunchbijeenkomst georganiseerd en uitgevoerd. De bureaus konden kiezen uit verschillende korte onderwerpen, zoals het instellen van de werkplek, de zin en onzin van ergonomische hulpmiddelen en pauzesoftware.



Hoe speel ik in op vragen van medewerkers?

Individuele werkplekinstructie met actielijst

Herkent u dit?

U heeft ergonomisch goed meubilair verstrekt en voorlichting gegeven, maar u krijgt geregeld vragen van de medewerkers over hun specifieke situatie. U wilt daarom alle mensen (eenmalig) laten bezoeken door een deskundige adviseur die een individueel advies geeft over de eigen werksituatie en alle vragen die spelen.

Onze aanpak

We maken een rondgang langs alle werkplekken, ondersteunen medewerkers bij het instellen van de werkplek en beantwoorden vragen. We besteden gemiddeld 15 minuten per persoon. Voor de facilitaire dienst brengen we een advies uit over mogelijke aanpassingen aan het meubilair en/of het verstrekken hulpmiddelen. Bij voorkeur

voeren wij de werkplekbezoeken uit, aansluitend op een groepsvoorlichting, omdat dan al de algemene informatie aan alle mensen is verstrekt. Dan kan het werkplekbezoek volledig worden benut voor individuele vragen van de medewerker.

Het resultaat

Individueel advies aan de medewerker in de vorm van een werkplekpaspoort en een advies aan de facilitaire dienst over mogelijke aanpassingen aan de werkplekken.

Het voorbeeld

Bij NEM weten alle medewerkers precies wat ze zelf kunnen doen

Alle 350 medewerkers van NEM krijgen individuele werkplekinstructie. Deze wordt gegeven aansluitend op een ludieke workshop, die

vooral een motiverend karakter heeft. De werkplekbezoeken zijn teruggekoppeld aan de facilitaire dienst in een handige Excel lijst.



Zijn twee beeldschermen voor mij een oplossing?



Hoe borg ik gezond gedrag van medewerkers?

Beschikbaar maken van informatie via inter- of intranet

Herkent u dit?

U wilt aandacht voor gezond beeldschermwerk levend houden. En uw organisatie is toe aan nieuwe voorlichtingsmethoden om medewerkers gemotiveerd te houden.

Onze aanpak

Voor borging van gezond gedrag bieden intra- en internet uitstekende mogelijkheden. Het grote voordeel is dat de informatie door de gebruiker op elk gewenst moment kan worden opgeroepen. Voor actieve kennisoverdracht bieden wij via internet de vhp-e-trainer, een e-learning pakket. Kenmerkend voor deze methode is dat de medewerkers

persoonsgericht steeds opnieuw worden uitgenodigd voor een nieuwe set vragen totdat de stof echt wordt beheerst. Ook adviseren wij over het toegankelijk maken van informatie op uw intranet. Dat kan in de vorm van een geanimeerde instructie over het instellen van de bureaustoel en de werkplek of een naslagwerk met alle maatregelen binnen uw bedrijf.

Het resultaat

Informatie en instructies over gezond werken die altijd en overal achter elke online PC in uw bedrijf beschikbaar zijn voor alle beeldschermwerkers.



Het voorbeeld

Woningcorporatie Vestia Beeldschermvoorlichting via intranet

Als vervolg op groepsvoorlichtingen en individuele werkplekinstructies heeft Vestia informatie en instructies geplaatst op 'BijVestia'. Groot voordeel is dat de informatie overal en op elke moment beschikbaar is, zodat juist flex- en telewerkers optimaal kunnen profiteren.





Hoe kunnen mijn medewerkers beter omgaan met werkdruk?

Een workshop voor versterking zelfmanagement medewerkers

Herkent u dit?

U merkt dat medewerkers minder aandacht hebben voor gezond gedrag door werkdruk als gevolg van hoge taakeisen. Bij een deel van de medewerkers leidt de hoge werkdruk tot stress en soms ook tot lichamelijke klachten.

Onze aanpak

Onze ervaringsgerichte workshops, voor groepen van maximaal 14 personen, duren 2 tot 3 uur. In de workshop bespreken wij het herkennen van signalen van overbelasting, stresshantering, pauzegedrag en time management. Samen met u bespreken we de leerdoelen en maken wij de workshop op maat.

Het resultaat

De medewerkers zijn zich bewust van de rela-

tie tussen werkdruk en een verhoogde kans op gezondheidsklachten. Bovendien beschikken ze over tools om met werkdruk om te gaan.

Het voorbeeld

Training zelfmanagement beeldschermwerkers voor Shell Nederland Verkoop

Bij de preventie aanpak van RSI is door Shell Nederland gekozen voor het laten ontwikkelen van een workshop 'Versterk je V-power' met een modulaire opzet en veel keuzemogelijkheden voor de deelnemers. In de praktijk koos men vaak voor het thema werkdruk. De centrale vraag was hoe je daar als individuele medewerker zelf handen en voeten aan kan geven, bijvoorbeeld door meer aandacht te besteden aan goed time management.



Deelnemers oefenen met een ontspannen zithouding



Hoe kan het management een bijdrage leveren?

Een adviesgesprek met het hoger management en een workshop voor leidinggevenden



Herkent u dit?

U constateert dat de leidinggevenden de medewerkers onvoldoende coachen op gezond gedrag.

Onze aanpak

Wij bieden een adviesgesprek van maximaal een uur met het hoger management. Wij geven uitleg over de situatie in uw bedrijf, onze voorstellen voor een mogelijke aanpak en de te verwachten effecten. Ook verzorgen wij interactieve workshops van 1 tot 2 uur voor de direct leidinggevenden. Het doel is dat zij overtuigd zijn van de nut en noodzaak

van gezond beeldschermwerk. Bovendien leren wij ze te coachen op gezond gedrag, zoals het goede voorbeeld geven, medewerkers blijvend stimuleren en het geven van aandacht voor gezond gedrag in functioneringsgesprekken.

Het resultaat

Het management spreekt zich duidelijker uit over het belang van gezond beeldschermwerk en leidinggevenden hebben handvatten voor het coachen van hun medewerkers.

Het voorbeeld

Bij Deloitte hebben de leidinggevenden een rol in het RSI preventie beleid

Na het uitvoeren van een quick scan RSI is bij Deloitte het RSI-beleid geformuleerd en zijn alle medewerkers voorgelicht. In afzonderlijke workshops zijn de leidinggevenden gewezen op hun specifieke verantwoordelijkheden in de totale RSI-aanpak.

Deze brochure is ook te downloaden op www.vhp-ergonomie.nl



vhp ergonomie
Huygensstraat 13a
2515 BD Den Haag

Voor meer informatie:
Marcel Balm, tel 070 389 20 10
marcelbalm@vhp-ergonomie.nl