

Kantoorwerk – Beeldschermwerk

Beeldschermen

Redacteur: Myriam Van der Steen
Hoofdstuk 35 uit: Handboek Welzijn op het werk
Provinciaal Veiligheidsinstituut - 2014



Laat jouw beeldscherm sporen na : Lespakket

Uitgave: Provinciaal Veiligheidsinstituut – 2015
Lespakket 1^e en 3^e graad Lager onderwijs
DVD, Handleiding, brochures, affiches



Praktijkrichtlijn kantoorinrichting

Auteurs: Stephan Tomlow, Wim Ponsaert, Petra Bogaerts,
Et Al.
Vlaamse Ergonomie Vereniging - 2019



De kleurgeving van kantooromgevingen - Meer dan esoterie

Artikel uit: Prevent Focus - 2018

De beweging naar een gezonder kantoorleven

Auteur: Jan Beltman
Artikel uit: Tijdschrift voor Human Factors - 2017

Werken aan een beeldscherm en de beeldschermbril

Auteur: Edelhart Kempeneers
Artikel uit: Nieuwsbrief Arbeidsveiligheid - 2014

Het kantoorlandschap van de toekomst? - Uitkomsten van een expertbijeenkomst met ergonomen en arboprofessionals

Auteur: Lidewij Renaud
Artikel uit: Tijdschrift voor Human Factors - 2016

Wij verhuizen, wat nu? een klare kijk op actiepunten met betrekking tot welzijn tijdens de verschillende fasen van een verhuisproject kantoorgebouw

Auteur: Ilse Calle

Eindwerk Preventieadviseur niveau 2 - Provinciaal Veiligheidsinstituut - 2017

Het huurcontract voor het kantoorgebouw in Merksem loopt binnenkort af en CSM Bakery Solutions is op zoek naar een nieuw huurpand. Het verhuizen naar een ander gebouw is een verandering in een organisatie. Dit heeft een invloed op het welzijnsbeleid. Een nieuwe locatie brengt nieuwe gevaren met zich mee met de daaraan gekoppelde risico's. Ook kunnen bestaande preventiemaatregelen in de organisatie niet meer voldoende effectief zijn en zullen moeten worden bijgestuurd.

Dit eindwerk heeft dan ook als doel een **draaiboek** op te stellen voor een **verhuisproject** op vlak van welzijn zodat men een klare kijk krijgt op de te nemen acties. Het draaiboek is algemeen toepasbaar voor bedrijven die dienen te veranderen van **kantoorgebouw**. Eerst en vooral werd er op organisatieniveau een blanco checklist verhuis opgesteld met welzijnsonderwerpen die van belang zijn bij een verhuisproject. Bij het definiëren van de welzijnsonderwerpen werd rekening gehouden met de vigerende wetgeving en werden verschillende RIE's op organisatieniveau in de literatuur geraadpleegd. Dit om een zo compleet mogelijke lijst te bekomen. Door de risico's voor elk van deze welzijnsonderwerpen te evalueren en hieraan de gepaste preventiemaatregelen en prioriteiten te koppelen, komt men tot een bedrijfsspecifiek actieplan waarvan de acties gemakkelijk kunnen worden opgenomen in het GPP en JAP zodat men ze verder kan concretiseren. De checklist werd zo opgesteld dat men bij het invullen ervan een visueel duidelijk overzicht krijgt van de risico's en wanneer men de actiepunten dient in te plannen.

Ook werden de aandachtspunten op vlak van welzijn tijdens de verschillende fasen van het new home project bekeken (selectie gebouw - tekenen contract periode vóór en na verhuis). Een goede keuze van een kantoorgebouw rekening houdend met de welzijnswetgeving kan al heel wat problemen voorkomen. Ook is het belangrijk duidelijke afspraken te maken tijdens het opmaken van het contract voor wat betreft verantwoordelijkheden met betrekking tot welzijn tussen verhuurder, huurder en het facility bedrijf. Een checklist 'Aandachtspunten selectie kantoorgebouw' en 'Matrix verantwoordelijkheden' werd hiervoor opgesteld. Met dit eindwerk denk ik dan ook een geslaagde methodiek te hebben uitgewerkt waarmee men een klare kijk krijgt op wat men op vlak van welzijn dient te ondernemen tijdens een verhuisproject.

Het draaiboek werd toegepast op CSM. Aangezien bij het afronden van dit eindwerk de nieuwe locatie nog niet bekend was heeft men de checklist voor zover als mogelijk ingevuld. Hierbij kwam duidelijk naar voren dat er dringende nood was aan een aankoopprocedure. Omdat een aankoopprocedure losstaat van een nieuwe locatie maar toch noodzakelijk is om nieuwe aankopen op een juiste manier te managen kon deze al uitgewerkt worden. Daarnaast werd er nog een advies uitgeschreven voor de aankoop van tafels en stoelen.

Tijdens het finaliseren van dit eindwerk kwam er een nieuwe Codex over het welzijn op het werk uit. Aangezien verwijzingen naar de oude besluiten twee jaar geldig blijven en er inhoudelijk niets gewijzigd is werd ervoor gekozen de verwijzingen naar de oude Codex in het eindwerk zelf te behouden. In de toelichtingstabel van de blanco checklist werd echter zowel naar de oude als naar de nieuwe Codex verwezen. De lijsten blijven op die manier langer actueel. Eén van de doelstellingen van dit eindwerk is immers dat het draaiboek ook door andere preventieadviseurs kan gebruikt worden.

Promotor: Rik Op De Beeck

Ergonomisch werken in een home office

Auteur: Nicolas Grassi

Eindwerk Preventieadviseur niveau 2 - Syntra West - 2018

Steeds meer bedrijven laten hun werknemers alsmaar vaker thuiswerken. Opele; thuiswerken is de meest gekende vorm van telewerken en wordt vaak verward met de overkoepelende term telewerken (Walrave & De Bie, 2005) De afgelopen jaren was telewerk en thuiswerk bezig met een opmars die vandaag nog steeds een stijgende populariteit kent, zowel bij grote bedrijven als KMO's. Meer en meer bedrijven gaan overstap en geven hun werknemers de mogelijkheid één of meerdere dagen per week vanuit een andere locatie (bv thuis) te werken en zo het welzijn van de werknemers te bevorderen. Volgens een reeds in 2015 uitgevoerde Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden, had in België toen 1 werknemer in loondienst op 4 gebruik gemaakt van deze vorm van arbeidsorganisatie in de 12 maanden voorafgaand aan de enquête, en werkte 1 op 8 werknemers meermaals per week of zelfs dagelijks van thuis uit. Hieronder de verdeling telewerkers referentiedatum 2017 terug te vinden op: <https://infocenter.belgium.be/nl/statistieken/federale-en-programmatorische-overheidsdiensten/welzijn-organisatie-arbeidsvoorwaarden/telewerk>

Telewerken of thuiswerk gebeurt op vrijwillige basis. Voor elke werknemer in dienstverband wordt een schriftelijke overeenkomst opgesteld. De rechten en plichten zijn vergelijkbaar met het werken op de bedrijfslocatie zelf. Voor de privésector zijn specifieke regels ingevoerd om rekening te houden met een specifieke vorm van huisarbeid, namelijk telewerk. Deze regels werden in november 2005 ingevoerd door de

collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) nr. 85. Deze CAO is van kracht sinds juli 2006. De overeenkomst kwam er ter implementatie van de Europese kaderovereenkomst over telewerk van 16 juli 2002. Bovendien werd de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten in 2006 aangepast om specifieke regelingen mogelijk te maken voor telewerkers in de publieke sector. Rekening houdende met het voorgaande moet dus een onderscheid worden gemaakt tussen drie categorieën van huisarbeiders: - de huisarbeiders in de privésector die geen telewerkers zijn - de huisarbeiders in de privésector die telewerkers zijn - de telewerkers in de publieke sector Daar het eindwerk zich focust op de ergonomie treed ik hier niet dieper op in. Meer info kan men terug vinden in de nieuwe codex al zullen er nog aanpassingen in de wetgeving moeten gebeuren. Bv.: psychosociaal: de telewerker mag niet geïsoleerd raken ten opzichte van de rest van de onderneming. Telewerk is a priori niet aangewezen voor teamwerk. Het is aan de werkgever om de gepaste apparatuur en technische ondersteuning te voorzien zoals computer, bureautafel, internet,... Wanneer de werknemer hiervoor zelf zorgt, kan hij een onkostenvergoeding krijgen. Deze wordt vastgelegd in de schriftelijke overeenkomst. Bij afwezigheid hiervan is dat maximaal 10% van het bruto maandloon. Een thuiswerkplek moet in principe in orde zijn met de wetgeving rond beeldschermwerk. Let wel, deze is minimaal. Een bureaustoel moet enkel in hoogte verstelbaar zijn, met een rugleuning waarvan de hoogte en hellingshoek regelbaar is. Een basismodel van bureaustoel voldoet dus, een keukenstoel niet. Een bureautafel moet "voldoende groot" zijn en een "reflectie-arm oppervlak" hebben, enz. Ook de omgevingsfactoren warden vaag omschreven, zodat veelal een risicoanalyse van de werkplek uitsluitend moet brengen. Een risicoanalyse veronderstelt o.a. een observatie van de werkplek. In de schriftelijke overeenkomst over het werk vanuit een home office wordt het bezoek van de interne preventiedienst vastgelegd. Ze hebben toegang tot de werkplek van de thuiswerker om te controleren of de geldende regelingen inzake gezondheid en veiligheid op correcte wijze worden toegepast Indien dat thuis is, moet het bezoek op voorhand worden aangekondigd en moet de betrokken telewerker ermee hebben ingestemd. De thuiswerkers kunnen zelf ook inspectiebezoek van de interne bevoegde preventiedienst aanvragen.

Promotor: Donat Callewaert

Risicoanalyse ergonomie: langdurig gebruik laptop

Auteur: Günter Leppens

Paper adviseur ergonomie Prevent-PVI - Prevent - 2016

Informaticamiddelen spelen bij veel mensen een steeds grotere rol bij de uitvoering van hun werk. Zowel kaderleden als logistiek en administratief personeel spenderen hoe langer hoe meer tijd van hun werkdag voor hun computerscherm. Ook binnen Defensie is deze evolutie duidelijk zichtbaar. Het is dan ook van essentieel belang dat voldoende aandacht besteed wordt aan het voorkomen van de mogelijke nadelige gevolgen hiervan. Waar in de beginperiode van de computer voornamelijk desktops gebruikt werden zien we de laatste tijd hoe langer hoe meer laptops op de werkplaats verschijnen. Deze hebben het voordeel dat ze flexibeler en mobieler kunnen gebruikt worden. Op ergonomisch vlak brengen ze echter structureel bijkomende problemen met zich mee. Ze werden immers niet ontworpen voor langdurig gebruik en zijn er dan ook niet op afgestemd. Bij het gebruik van een laptop is er altijd sprake van een zogenaamd ergonomisch compromis omdat het onmogelijk is het toetsenbord op de juiste hoogte voor het typen en de monitor op de juiste hoogte voor een goed zicht te plaatsen. Er dient ook steeds een keuze gemaakt te worden tussen de optimale positie van de handen en een aanvaardbare kijkhoogte. Aangezien laptops nog maar een relatief korte tijd deel uitmaken van onze werkomgeving en ergonomische problemen dikwijls pas na langere tijd tot lichamelijke klachten leiden, zijn er tot op heden nog niet veel wetenschappelijke studies aan dit onderwerp gewijd. Desondanks is het ondertussen duidelijk dat langdurig gebruik van een laptop kan leiden tot klachten aan zowel nek en rug als handen en polsen. Bovendien is meestal de afstand van het scherm tot de ogen bij een laptop kleiner dan bij een desktop wat kan leiden tot onnodige visuele vermoeidheid. Tot op heden beschikt Defensie niet over een duidelijk beleid inzake de risico's die langdurig gebruik van laptops op de werkplek met zich meebrengen. Met deze beknopte analyse zou ik een aantal elementen willen aanreiken om dit hiaat binnen ons dynamisch risicobeheersingssysteem weg te werken.

Beeldschermwerk?: Een kwantitatieve analyse naar de risico's van beeldschermwerk

Auteur: Hanne Moens

bachelor in de maatschappelijke veiligheid - Katholieke Hogeschool VIVES - 2016

Bij de opkomst van het beeldscherm ontstond als het ware een morele paniek. Hierdoor werd het Koninklijk Besluit betreffende beeldschermapparatuur van 27 augustus 1993 ingevoerd. Er stond hierin dat de werknemer verplicht was een gezondheidsonderzoek te ondergaan. Omdat men na jaren geen grote problemen vaststelde, werd in 2014 een koninklijk besluit opgesteld waarin men aangaf dat deze gezondheidsonderzoeken niet meer nodig waren, maar dat de werkgever een vijfjaarlijkse risicoanalyse moet opstellen. De aanleiding van ons onderzoek is het feit dat onze opdrachtgever TE Connectivity nog niet over zo'n risicoanalyse beschikt. De

doelstelling van deze bachelorproef is ten eerste om aan de hand van een vragenlijst de risico's op te sporen binnen TE Connectivity Oostkamp. Ten tweede willen we de risico's binnen TE Connectivity Oostkamp in kaart brengen. De derde en laatste doelstelling is een advies te formuleren om de risico's te beheersen en zo tot een risicoanalyse te komen. Onze centrale onderzoeksvraag is 'welke risico's zijn verbonden aan beeldschermwerk in TE Connectivity Oostkamp en hoe zijn ze te beheersen.' Deze onderzoeksvraag delen we op in drie deelvragen die we telkens in een ander hoofdstuk beantwoorden. Onze eerste deelvraag die we na hoofdstuk drie beantwoorden is 'Weke elementen maken een kwaliteitsvolle en volledige risicoanalyse inzake beeldschermwerk mogelijk?' De tweede deelvraag beantwoorden we na hoofdstuk zes en luidt als volgt: 'Wat zijn de risico's van beeldschermwerk in TE Connectivity Oostkamp?' De derde deelvraag die beantwoorden we na hoofdstuk zeven is 'Wat zijn de mogelijkheden voor TE Connectivity om deze risico's te beheersen?' In de literatuurstudie gaan we op zoek naar de elementen die nodig zijn om een kwalitatieve risicoanalyse omtrent beeldschermwerk op te stellen. Voor ons onderzoek maken we gebruik van een vragenlijst die we afnamen bij 150 van de 210 beeldschermwerkers binnen TE Connectivity Oostkamp. De risico's binnen TE Connectivity zijn de opstelling van het beeldscherm, de werktafel, de computermuis het omgevingslawaai, de verlichting, de temperatuur en te lang aan G@F@n stuk neerzitten. Om deze risico's te beheersen formuleren we enkele maatregelen. Ons instrument is een herwerking van onze vragenlijst zodat deze ook in andere bedrijven gebruikt kan worden.

Dynamic offices @ ENGIE IT - Evaluatie en uitrol van ergonomische aspecten van beeldschermwerk

Auteur: Caroline Polfliet, Helga Colpaert and Alain Bosmans

Groepswerk postgraduaat preventieadviseur niveau 1 - Basismodule -
Universiteit Antwerpen - 2017

Een aantal bij de te verhuizen groep vastgestelde problemen zullen automatisch een oplossing vinden door de verhuis naar de dynamic offices en de nieuwe manier van werken in de ENGIE Tower Brussels:

- zelf instelbare tafels en stoelen en opleiding
- volledig ingerichte beeldschermwerkplek met weggewerkte bedrading
- beperking van storend geluid door akoestische wanden, tapijten -verschillende soorten vergaderhoekjes in functie van de taak
- adequate klimaatregeling
- meer zelfsturing door eigen keuze voor thuiswerk of verplaatsing naar het kantoor.

Aanbevelingen :

1. Expectation Management : Uit onze studie blijkt dat de verwachtingen voor zowel psychosociaal welzijn als werkefficiëntie zeer hoog zijn, maar bij de verhuisde groep niet gehaald worden. Om teleurstellingen te vermijden, kan dit best aan de bron aangepakt worden door een goede informatie naar de te verhuizen groep.
2. Gebruik van aangereikte ruimte : Nog meer begeleiding van de mensen over het hoe en het waarom van de aangeboden werkplekmogelijkheden. Hiervoor kan gebruik worden van de bevroegde taakanalyse waarbij voor elke taak een aparte ruimte kan voorgesteld worden als meest geschikt en dit door de ambassadeur bij de inrichting van de verdieping in de ENGIE Tower Brussels.
3. Gebruik van aangereikte middelen : Gezien de hoge kwaliteit van de ergonomisch aangereikte middelen, zoals in hoogte verstelbare werktafels en volledig instelbare stoelen, dient men erover te waken dat de effectiviteit van de investering niet verloren gaat door een gebrek aan kennis voor het gebruik (opleiding) en een gebrek aan kennis van het nut hiervan (informatie).
4. Bewaken van de regelmogelijkheden : Aangezien de werklast als hoog ervaren wordt, is het belangrijk om de regelmogelijkheden te bewaken, zodat de mensen zichzelf kunnen blijven sturen en niet terechtkomen in een stressvolle situatie.
5. Beleving : Belangrijk is om de mensen een welkom gevoel te geven. Sommigen zijn hiervoor meer gevoelig of beïnvloedbaar dan anderen, maar het helpt om de overstap van een persoonlijke werkplek omgeving naar een dynamische omgeving te maken, indien men hen niet het gevoel geeft als een nummer behandeld te worden.

Promotor: Rik Op De Beeck

Risicoanalyse (RA) voor de ergonomie van verpleegkundigen op het kantoor en in de wagen bij Idewe Brussel

Auteur: Teejay-Timothy Salvi

Eindwerk Preventieadviseur Niveau 2 - Syntra West - 2016

Het doel van mijn eindwerk was om de risico's voor de ergonomie van de verpleegkundigen bij Idewe Brussel in kaart te brengen. Aan de hand van een literatuurstudie heb ik aangetoond dat er een verband bestaat tussen het beeldschermwerk/het neerzitten in de wagen en gezondheidsrisico's. Door middel van een individuele risicoanalyse voor zowel beeldschermwerk als voor het neerzitten in de wagen ben ik opzoek gegaan naar

aandachtspunten en problemen voor de ergonomie van het verpleegkundig personeel van Idewe Brussel. De risicoanalyses waren belangrijk om pijnpunten/aandachtspunten te vinden voor de ergonomie van deze werknemers. Hieruit heb ik een aantal preventiemaatregelen ontwikkeld die toepasbaar zijn voor deze werknemers. Zo ontwikkelde ik in dit eindwerk onder andere een stappenplan om je bureaustoel in te stellen, een stappenplan om de stoel van je wagen in te stellen, aandachtspunten voor het voorkomen van een whiplash, spier versterkende oefeningen om je draagkracht te vergroten, een document om correct in en uit de wagen te stappen. Deze preventiemaatregelen kunnen ook voor personen van andere bedrijven met dezelfde risico's gebruikt worden.

Promotor: François Maximus

Welzijnsadviezen in kantoren

Auteur: Evelien Thielemans

Eindwerk preventieadviseur Niveau 2 - Descon - 2018

Zitten is het nieuwe roken! Tijdens de basismodule, in de les ergonomie kwam deze quote aan bod. Dit is een onderwerp waar je over kan brainstormen. Vroeger werd er veel meer de ideale zitpositie nagestreefd, terwijl nu veel meer aandacht gaat naar het onderbreken van zittend werk. De keuze van mijn eindwerk is ruimer dan deze quote en is gegaan naar welzijnsadviezen bij kantoorwerk waaronder aandacht voor veiligheid, ergonomie, (industriële) hygiëne Kantoren en kantoorwerk komen voor in alle bedrijven, van A, B, C+ tot C- en D. Het aantal WN's is niet belangrijk.

De focus van dit werk ligt op de mens, veiligheid; gezondheid; welzijn bij de activiteiten, in de arbeidsomstandigheden en dat alles heel specifiek in kantooromgeving. Te verwachten thema's zoals beeldschermwerk, beeldschermernergie, asbest komen bewust niet aan bod. Hiervoor is specifieke aanpak voorzien. Bij bezoeken aan kantoren is er veel aandacht gegaan naar beeldschermwerk en beeldschermernergie. Ik wil de aandacht verruimen. Ook beeldschermwerk is niet diep behandeld in de wetgeving. Een vijfjaarlijkse risicoanalyse door de WG dient te gebeuren. In hoofdstuk 3 wordt de situering en probleemstelling geheel toegelicht. De verdere uitwerking komt aan bod in mijn 4 doelstellingen en methodiek. Een heleboel interessante materie ga ik onderzoeken. Om finaal de cirkel rond te maken kan naast een inventaris van (welzijns)adviezen in kantoren een finale versie van de draft checklijst het resultaat vormen van dit werk. Hiermee wil ik een meerwaarde brengen voor WG en WN. Het lijkt me een mooie uitdaging. Alle wetgevingen en inhoud van dit eindwerk werd afgesloten op 1 augustus 2018.

Promotor: Maya Lenchant

De impact van het Project New ways of working - Open landschapskantoor

Auteur: Vanessa Tielemans

Eindwerk Preventieadviseur niveau 2 - Cresept - 2017

De werkgever ziet een landschapsomgeving als een positief en voordelig project. Waarnaast dit voor de werknemers anders ligt en men ontevredenheid uit. Dit is ook op te merken bij het project van de Regie der Gebouwen. Hoe en waarom, dat maken de resultaten duidelijk. De eerste vaststelling uit de vragenlijst is het verband tussen het uiten van klachten en ontevredenheid over het project. Dit kan aangetoond worden doordat de oudere werknemer meer ontevredenheid aangeeft en ook op sommige items van klachten hoger scoort. Hierbij speelt de aangeving in de vragenlijst van onvoldoende inspraak bij de inrichting een belangrijke rol. Het feit dat de jongere generatie meer tevreden is, is doordat men meer open staat voor deze vorm van werkomgeving. Zij gaan de voordelen ervan meer waarderen maar ondervinden ook wel de nadelen. Daarnaast komt naar voren dat de meerderheid van de deelnemers tevreden zijn over het project maar toch hinder ervaren. Dit kan erop wijzen, dat men zich niet goed voelt op de werkvloer en men dit op deze manier uit. Ook de resultaten van de nagalmmetingen kunnen dit beamen. Een andere bepaling is dat de overschakeling naar een landschapsomgeving een aanpassing is waar men heel verschillend tegenover staat. De ene werknemer ervaart het positief, de andere eerder negatief. Deze meningsverschillen over het project en de inrichting maken het moeilijk om aan ieders wensen te voldoen. Belangrijk is een goede communicatie, overleg, informatie en betrekking in het project van iedereen. Ook de medewerkers zijn hier een lid van. Zij zijn degene die zullen functioneren in de nieuwe omgeving. Daarnaast kan besloten worden dat men in de nieuwe open werkomgeving hinder ervaart. Voornamelijk betreffende de passage, afleiding, geluidshinder en gebrek aan privacy wat invloed heeft op de concentratie en zo ook op de prestaties. Maar ook op de ergonomie, aangezien werknemers die hinder ervaren minder aandacht hebben voor hun houding. Dit is dan ook een bijkomend aandachtspunt. Deze hinder zorgt eveneens voor stress wat een effect heeft op de gezondheid. Tot slot kunnen we opmaken dat meer inspraak kan zorgen voor minder klachten, meer tevredenheid en dus ook arbeidstevredenheid, zich goed voelen zowel fysiek als mentaal met als gevolg betere prestaties. Alles begint bij het goed voelen in je vel en zo ook op het werk !

Begeleiders: Jan Van Bouwel en Kris Detroyer

Optimalisatie van de beeldschermwerkposten van de VRT

Auteur: Anna Van den Berghe

Bachelorscriptie Integrale Veiligheid - AP Hogeschool - 2019

Opdrachtomschrijving

Inhoud van de opdracht? (waarom moet dit gebeuren? noodzaak vanuit het bedrijf? De achtergrond van de opdracht?.....)

Bij de VRT werkt overgroot deel van de werknemers dagelijks meerdere uren met een beeldscherm. Indien er geen goed afgestelde werkplek en/of werkomgeving is, kan dit nefaste gevolgen hebben voor de gezondheid en het welzijn van de werknemers.

Huidige situatie: werknemers komen bij de preventieadviseur terecht als ze gezondheidsklachten hebben waarbij de boosdoener de slecht afgestelde bureelwerkplek is. De benadering van het probleem is op deze moment meer aan curatieve kant en zou moeten worden omgebogen naar een meer preventieve aanpak. Ideale situatie waar de VRT naar streeft: elke bureelwerkplek is goed afgesteld, waardoor er hieromtrent geen klachten meer zijn,

Als het neerkomt op bureelwerkplekken is de nieuwsdienst van de VRT een van de representatievere groepen. Dit is dan ook de reden waarom de dienst is uitgekozen als doelgroep voor het uitwerken van deze bachelorproef.

In de loop van deze bachelorproef zal er nog worden gespecificeerd binnen deze dienst en zullen er bepaalde groepen van werknemers worden uitgekozen om dit theme verder uit te werken.

Concrete objectieven die moeten behaald worden? (wat zit er in de opdracht? Wat zit er zeker NIET in de opdracht? Deeltaken?....)

- Algemene studie van de relevante wetgeving, normen, regels van goed vakmanschap...
- Opmaken van een tool dat kan worden gebruikt om het ergonomisch gebruik en indeling van de bureelwerkplek op een meer structurele en systematische manier aan te pakken
- Inlichting rond de bureelwerkplek opstellen voor nieuwe werknemers
- Gericht onderzoek bij een specifieke doelgroep: de nieuwsdienst
 - Risico inventarisatie en analyse
 - Metingen (licht, geluid, relatieve vochtigheid, temperatuur...)
 - Kasten-baten analyse
 - Ontwerpen van een nieuwe werkplek
- Technische en organisatorische maatregelen
 - Opvolging
 - Uitwerking

Promotor: Sandra Wera en Wouter Labarque

Ergonomie in ons bedrijf Sedentair gedrag

Auteur: Ann Van Wambeke

Eindwerk preventieadviseur niveau 2 - Syntra West - 2018

Uit een eerdere opgemaakte risicoanalyse blijkt dat er een aantal acties moeten ondernomen worden om de werkplek "beeldschermwerk" ergonomisch te maken.

Een aantal zaken hebben we al kunnen verwezenlijken, zoals het gebruik van een flatscreen aangepast aan het uit te voeren werk, de aanschaf van een ergonomisch verantwoorde bureaustoel dit wordt verder in het eindwerk uitgelicht.

Samen met onze externe dienst is er een rondvraag gebeurd door middel van de online bevragingstool "Healthscreen". Dit was een zeer interessant medium om werknemers verspreid over het ganse land op een eenvoudige manier te bereiken. Hierdoor krijgen we een idee waar de knelpunten zich situeren.

Eens de knelpunten gekend zijn kunnen we oplossingen aanreiken. Hierbij gaan we te werk rekening houdend met de preventiehiërarchie. (Elimineren -Substitueren: vervangen door minder schadelijke - CBM - Organisatorische maatregelen- PBM - schade zo klein mogelijk houden - signaleren)

In een kantooromgeving zullen collectieve en persoonlijke beschermingsmiddelen minder aan bod komen. Signaleren staat in dit kader gelijk aan informeren. De werknemers dienen de nodige informatie te krijgen over een goede zithouding en een correcte opstelling van de werkplek.

Een actie is het opstellen van een infobrochure waarin beide topics aan bod komen. Ik wil in diezelfde brochure ook de gevolgen van sedentair gedrag op de gezondheid aankaarten en tips voorstellen om meer te bewegen op het werk.

Door middel van dit eindwerk wou ik even in kaart wat de minimum eisen zijn voor een ergonomische werkplek, aantonen hoe het beter kan en wat ideaal zou zijn! Ik wil ook tips en tricks meegeven om meer te gaan bewegen, aan de werknemers zelf maar ook aan de werkgever.

Bedrijf: The European Van Company (TEVC) is ook bekend onder de naam Aluvan. In de verschillende productiesites worden vrachtwagenopbouwen gemaakt voor bedrijfsvoertuigen.
Promotor: Annick Vanlerberghe

Future proof working : Welzijnsaspecten van de nieuwe werkwijze bij Wolters Kluwer

Auteur: Kristel Weyns

Eindwerk preventieadviseur niveau 2 - Provinciaal Veiligheidsinstituut - 2016

In 2014 gooide Wolters Kluwer België de werkorganisatie over een andere boeg, door te starten met Future Proof Working (FPW). Een aantal nieuwe principes werden samen met nieuwe ruimtes en meubilair ingevoerd, met als doel om de medewerkers een innovatieve werkplek aan te bieden waar ze meer verantwoordelijkheid en vrijheid krijgen. Hoewel de invoer van FPW bedoeld is om te leiden tot een betere werkplek, die bijgevolg het welzijn van de medewerkers ten goede komt, moet nagegaan worden of de veranderde situatie al dan niet nieuwe risico's introduceert binnen Wolters Kluwer. Dit eindwerk heeft als doel een beeld te schetsen van de invloed die de invoer van FPW heeft op het welzijn van de medewerkers bij Wolters Kluwer. De focus ligt op drie van de zeven welzijnsdomeinen: arbeidsveiligheid, ergonomie en psychosociale aspecten. Als eerste brengt de literatuurstudie in beeld wat FPW betekent, welke risico's er zich kunnen voordoen en welke wetgeving relevant is. Vervolgens wordt er aan de hand van twee methodes een beeld geschetst van de effecten van FPW. Twee enquêtes die de medewerkers van WKB invulden geven een beeld van wat zij vinden over de nieuwe werksituatie (subjectieve inschatting). Daarnaast werd er een algemene risico-inventarisatie en -evaluatie uitgevoerd die de risico's vanuit objectief standpunt in kaart brengt. Uit de analyse van de resultaten blijkt dat Wolters Kluwer in het opzet slaagt om de werksituatie voor de medewerkers te verbeteren. Het merendeel van de medewerkers zijn tevreden over de nieuwe principes en inrichting, en ervaren daadwerkelijk meer regelmogelijkheden dan in het oude systeem. Bovendien hebben ze een positiever toekomstbeeld op hun werk. Toch zijn er een aantal risico's gedetecteerd die preventiemaatregelen vereisen: het risico op arbeidsongevallen thuis, op musculoskeletale aandoeningen en op stress of burn-out. In dit eindwerk wordt toegelicht hoe deze risico's tot stand kunnen komen en welke preventiemaatregelen ze kunnen verhelpen. De gevaren volledig wegnemen, blijkt in de praktijk vaak een onrealistische preventiemaatregel. Collectieve en organisatorische maatregelen zijn echter wel toepasbaar. Bijvoorbeeld: het optimaliseren van de uitrustingen van medewerkers en het organiseren van regelmatig herhaalde of aangepaste opleidingen. Opleidingen moeten ertoe leiden dat managers hun coachende rol op zich nemen en dat medewerkers op een gezonde manier kunnen omgaan met hun verworven vrijheid. Ten slotte is het consequent uitdragen van de veiligheidscultuur essentieel om de nieuwe werkmethoden te doen slagen, zonder dat ze het welzijn van de medewerkers aantasten.

Promotor: R. OP DE BEECK