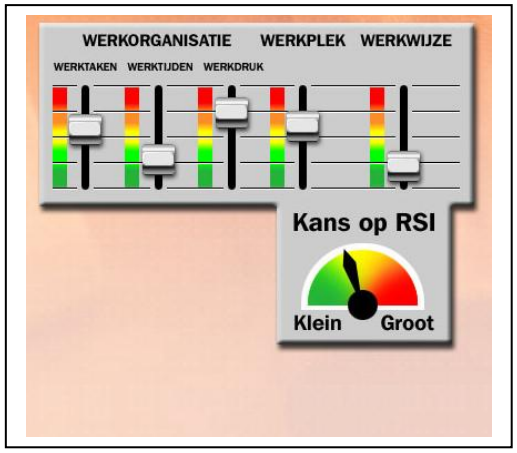
Aanpak beeldschermwerkplek is breed:
van voorlichting tot werkplekinstelling

Auteur: Ir. P. Voskamp Eur. Erg.
Directeur /senior adviseur bij **vhp** ergonomie, Den Haag

Inleiding
Beeldschermwerk is al vele jaren een bekend onderwerp in kantoren. Kantoorwerk is bijna gelijk aan beeldschermwerk. En de laatste jaren hebben wij gezien dat intensief beeldschermwerk gezondheidseffecten heeft: soms gaat het om geringe pijnklachten, maar ook ernstige aandoeningen als RSI die tot arbeidsongeschiktheid leiden, komen frequent voor. RSI is een algemeen bekend en moeilijk aan te pakken fenomeen. De oorzaken en gevolgen van RSI zijn ondertussen wel duidelijk, echter het medische ontstaansprincipe is nog onbekend. Gelukkig weten wij wel hoe gezondheidsklachten voorkomen kunnen worden, maar de methoden om RSI te voorkomen passen moeilijk in de huidige manier van werken. Mensen moeten echt een gedragsverandering doormaken wil RSI reëel aangepakt kunnen worden.

In dit artikel wordt ingegaan op de aanpak van gezondheidgevolgen bij beeldschermwerk en de reële mogelijkheden om deze maatregelen ook daadwerkelijk te implementeren.

RSI
In Nederland wordt geschat dat 28% van de werkzame beroepsbevolking RSI-klachten heeft. Dit is echter een gemiddelde over alle soorten werk (beeldschermwerk en niet-beeldschermwerk).
In bepaalde branches waar veel met beeldschermen gewerkt wordt komen veel hogere percentages voor: van 31% (Woningcorporaties) tot zelfs 85 % (Uitgeverijen).
De factoren die RSI veroorzaken zijn divers. Zo speelt de werkorganisatie een rol, maar ook de tijdsduur van het werk, de ergonomie van de werkplek en het gedrag van de medewerker zijn van belang. Deze werkfactoren die een relatie hebben met het ontstaan van RSI kunnen ingedeeld worden in de volgende 5 groepen (het 5-W –model, zie figuur 1).
1. Werktaken
2. Werktijden
3. Werkdruk
4. Werkplek
5. Werkwijze



Figuur 1 Het 5-W-model

In welke mate welke factor bijdraagt aan de kans op RSI is van situatie tot situatie verschillend. Er is zeker een sterke relatie tussen de factor "Werktijden" (met name de tijdsduur van het beeldschermwerk) en het ontstaan van RSI. Ook lijkt bij de factor "Werkdruk" zo'n sterke relatie te bestaan. Uit onderzoek blijkt tevens dat de factor "Werkplek" een zwakke relatie heeft met de kans op het ontstaan van RSI.

Wel wordt vaak de vuistregel genoemd dat er tenminste twee van de vijf factoren niet in orde moeten zijn om RSI te laten optreden.

De 5 veroorzakers van RSI
De vijf factoren die RSI (mee) helpen veroorzaken zijn in het kort:

1. Werktaken
Voor het onderwerp ''werktaken'' wil men bereiken dat er spreiding is van verschillende taken over de dag en met voldoende individuele regelmogelijkheden. Een functie is het liefst breed en afwisselend. Dat betekent dat er naast uitvoerende taken ook taken als werkvoorbereiding en ondersteuning in de functie zijn opgenomen. Ook is het aan te bevelen om zowel eenvoudige als moeilijke taken in de functie op te nemen.Verder heeft een goede functie keuzemogelijkheden in werkvolgorde, werktempo of werkmethode en contactmogelijkheden met collega's en/of derden.
Afwisseling van taken heeft in het algemeen als voordeel dat medewerkers flexibeler inzetbaar zijn in het bedrijf tijdens bijvoorbeeld tijdelijke onderbezetting. Ook kan de betrokkenheid bij het bedrijf verbeteren omdat men een breder inzicht heeft in de bedrijfsvoering en er meer carrièremogelijkheden zijn. Tevens vermindert de kans op lichamelijke klachten doordat de bewegingsarmoede wordt doorbroken die optreedt tijdens monotoon werk.
Door het uitvoeren van eenvoudige taken en routinetaken krijgt de werknemer de gelegenheid zich te herstellen van de moeilijke taken, die veel inspanning vereisen.

2. Werktijden
Voor het voorkomen van RSI zijn regelmatige en natuurlijke onderbrekingen met ander werk of pauzes belangrijk. De bewegingsarmoede die optreedt bij het beeldschermwerk kan in de pauzes doorbroken worden. Daarom is ander werk (niet beeldschermwerk) zelfs beter dan alleen maar rusten in de pauzes. Software die de pauzes aangeeft (bijv. workpace of de beeldschermtachograaf) kan een belangrijk hulpmiddel zijn om het noodzakelijk onderbreken te vergemakkelijken. Ook is beperking van de tijdsduur van het beeldschermwerk op een dag (inclusief het beeldschermwerk thuis) belangrijk. De vuistregel maximaal 6 uur per dag beeldschermwerk (inclusief het werk thuis aan de computer) blijkt telkens nog actueel te zijn. Structureel overwerk waarbij deze 6 uur grens overschreden wordt, levert dus een belangrijke bijdrage aan het ontstaan van RSI.

3. Werkdruk
Werkdruk is een objectief gegeven, maar deels ook subjectief van aard. De relationele sfeer met collega's en leidinggevenden, de aard van de medewerker (assertiviteit), de taak (deadlines, jaag-systemen, de regelmogelijkheden) en de capaciteiten van de medewerker spelen hierbij allemaal een rol. De gebruiksmogelijkheden en gebruiksvriendelijkheid van software spelen ook een belangrijke rol bij het ontstaan van werkdruk. Tegenwoordig werkt in Nederland ongeveer 30% van de werknemers onder tijdsdruk.
Er zijn naast het verbeteren van het aantal en de kwaliteit van de werknemers ook andere oplossingen om de werkdruk aan te pakken, die met name liggen in de organisatie van het werk en de flexibiliteit van de organisatie.

4. Werkplek
Een slechte inrichting van de werkplek kan het werk extra belastend maken. Werken in een ongunstige werkhouding waarbij permanente aanspanning van spieren nodig is, is het gevolg van een werkplek die niet goed is ingesteld of niet goed ingesteld kan worden. Bij een ergonomisch goede werkplek dienen de volgende onderwerpen aandacht te krijgen:

- het beeldscherm: kwaliteit, plaatsing e.d.
- spiegelingen, daglicht, zonwering en verlichting
- de kwaliteit en plaats invoermiddelen als toetsenbord en muis
- de werkstoel
- de werktafel
- het geluid
- het binnenklimaat
- accessoires als voetensteun, documenthouder e.d.

5. Werkwijze

Het werkgedrag van de medewerkers speelt een belangrijke rol: gebruikt de medewerker zijn pauzes, wisselt hij of zij (indien het werk dit toelaat) het werk af, gebruikt hij of zij zijn hulpmiddelen zoals deze bedoeld zijn, heeft de medewerker voldoende beweging op en naast het werk? De medewerker kan zelf bepalen of deze zijn of haar werkzaamheden op de minst belastende manier uitvoert.

Haalbaarheid van de adviezen

De gegeven adviezen op het terrein van de 5 W-'s zijn allen niet even haalbaar. Het inperken van de werkdruk en werktijden is economisch niet altijd haalbaar. Daarom richt de aanpak van RSI zich met name op de gemakkelijk haalbare oplossingen. Deze zijn, ingedeeld naar de 5-W's:

1.Werktaken
Geen gemakkelijke haalbare oplossingen ter beschikking: in veel organisaties is het afwisselen van beeldschermwerk en niet-beeldschermwerk moeilijk, omdat er alleen beeldschermwerk gedaan wordt in de organisatie.

2. Werktijden
Het beperkten van de beeldschermtijd (het totaal aantal uren dat een medewerker aan de computer werkt) tot minder dan 6 en liefst minder dan 5 uur is niet overal goed haalbaar. Evenals dat het geval is bij het advies voor afwisseling van beeldschermwerk met niet-beeldschermwerk zijn er veel organisaties in Nederland waar nog steeds meer dan 6 uur per dag aan het beeldscherm wordt gewerkt en waar weinig mogelijkheden zijn dit wezenlijk aan te pakken.

Oplossing 1:Pauzesoftware
Wat wel goed mogelijk en haalbaar is in deze organisaties is het gebruik van pauzesoftware waardoor er micropauzes en pauzes ontstaan waarin bewegingsoefeningen gedaan wordt. Het gebruik van de pauzesoftware en het uitvoeren van de bewegingsoefeningen vereist wel een gedragsverandering bij de medewerkers in de organisatie

3. Werkdruk
Gelet op het feit dat werkdruk bij 30% van de medewerkers voorkomt is het belangrijk werkdruk effectief aan te pakken. Werkdruk veroorzaakt niet alleen RSI maar kan tot andere ernstige gevolgen als werkstress en burn-out leiden.

Oplossing 2: Beheersing werkdruk
Verbeter de organisatie van het werk (planning, werkprocessen, flexibiliteit in werktijden etc.).
Voorbeelden van oplossingen zijn:

- Als overwerk bij het afronden van een project vaak voorkomt en niet altijd te vermijden is kan men vooraf afspraken maken over het overwerk (wie, welke dagen, welke tijden). Het overwerk komt niet onverwacht en men kan er rekening mee houden.
- Zorg altijd voor een rustige periode na een drukke periode met veel overwerk.
- Bespreek in het werkoverleg de planningen en de taakverdeling zodat de werknemers daar ook invloed op hebben.
- Verbeter de systemen waarmee de hoeveelheid werk in kaart gebracht worden en breng vervolgens de personeelsbezetting in evenwicht met de werklast.
- Vergroot de flexibiliteit van het werk door werktijdarrangementen, thuiswerkregelingen, dagopvang voor kinderen op werk etc.

Motivatie en inzet van de medewerkers in het herkennen van werkdruk, omgaan met werkdruk en communiceren over werkdruk is een randvoorwaarde om deze maatregelen succesvol te laten zijn.

4. Werkplekinrichting
Op dit terrein zijn oplossingen het gemakkelijkst te behalen. Moderne technologie en modern kantoormeubilair kunnen leiden tot goede ergonomische werkplekken.

Oplossing 3: Ergonomische werkplekinrichting
Het gaat hierbij niet alleen om een goede ergonomische werkplek maar ook om een werkplek die beweging tijdens het werk mogelijk maakt. Het regelmatig bewegen is een belangrijke factor in de preventie van RSI.
Mogelijkheden om meer te bewegen tijdens het werk zijn:

- gebruiken van een zit-statafel waardoor de werknemers tijdens het werk kunnen afwisselen tussen zittend en staand werken met de computer;
- bewegend zitten: de meeste moderne stoelen hebben een mogelijkheid tot bewegend zitten. Kies een stoel die een voor de werknemers prettig bewegingssysteem heeft.

Aanschaf van goede ergonomische hulpmiddelen en meubilair is het eerste wat in de organisatie moet gebeuren, daarmee is men echter niet klaar wat betreft deze oplossing. Hetgeen vervolgens belangrijk wordt is het juiste gebruik (goed instellen, gebruik maken van de bewegingsmogelijkheden) van het ergonomische meubilair en de hulpmiddelen door de medewerkers. Ook hiervoor is voorlichting, instructie en motivatie van de medewerkers belangrijk.

5. Werkgedrag

Ook buiten het werk is beweging nodig: mensen hebben ten minste 30 minuten matig-zware inspanning per dag nodig voor het goed blijven functioneren van het lichaam.

Oplossing 4: Bewegen rondom het werk

Mogelijkheden om de medewerkers meer te laten bewegen rondom het werk zijn:
- regelmatig opstaan tijdens het werk voor kleine, kortdurende werkzaamheden als koffie, thee of water halen, kopietjes maken, iets brengen bij een collega, iets uit een kast pakken, een print ophalen etc.
- vaker de trap gebruiken in plaats van de lift;
- kasten niet naast de werkplek plaatsen maar iets verder weg;
- sporten, wandelen of fietsen in de pauzes.

Ook bij deze oplossing speelt de kennis over RSI-preventie en de motivatie van de medewerker een belangrijke rol.

Conclusie

Niet alle adviezen voor het voorkomen van RSI zijn even haalbaar in een organisatie. In dit artikel zijn vier belangrijke adviezen opgesomd die in elke organisatie haalbaar zijn. Het blijkt echter dat voor de juiste implementatie van de geadviseerde maatregelen er voorlichting aan de medewerkers en motivatie van de medewerkers vereist is om de gedragverandering te realiseren.

Het is bekend dat gedragsverandering van medewerkers een lange adem vereist: eenmalige voorlichting is zeker niet voldoende. Een gedragsveranderingsprogramma zou moeten worden opgezet om het gewenst gedrag te realiseren.

Witteveen Furniture Trading bv
Holendrechterweg 36A, 1191 KW Ouderkerk a/d Amstel
Postbus 86, 1190 AB Ouderkerk a/d Amstel
Tel: 020 - 496 5030 / Fax: 020 - 496 3052 / info@witteveen.nl
www.project-inrichting.nl
de eerste virtuele showroom van kantoormeubelen van Nederland

Pleeg geen roofbouw op uw lichaam
investeer in de toekomst .....
www.de-ideale-werkplek.nl