

Voorlichting over gezond beeldschermwerk en inzet van ergocoaches

Tool voor lijnmanagers



*Growing
a better world
together.*

Rabobank

Inleiding

Het grootste deel van de dag brengen medewerkers bij Rabobank door achter hun beeldscherm, zowel op het werk als thuis. Een slecht ingerichte werkplek kan leiden tot klachten aan armen, nek, schouders, rug- en ogen. Daarom is een goede werkhouding belangrijk. In combinatie met voldoende afwisseling en lichaamsbeweging voorkomen medewerkers zo lichamelijke klachten en blijven ze bovendien energiek.

In het kader van continu verbeteren hebben we als HR de aanpak van gezond beeldschermwerk en CANS preventie in 2021 tegen het licht gehouden. Resultaat is dat we de krachten op Wellbeing nog meer bundelen om de voorlichting over gezond beeldschermwerk eigentijds en efficiënt te organiseren. Hiermee vervalt de richtlijn dat afdelingen 1 Ergocoach per 50 tot 70 medewerkers aanstellen en opleiden.

In dit document lees je welke rol jij als lijnmanager hebt bij het bevorderen van gezond beeldschermwerk, wanneer je (extra) Ergocoaches aanstelt en laat opleiden en hoe je de verbinding legt tussen Ergocoaches en Wellbeing Boosters.

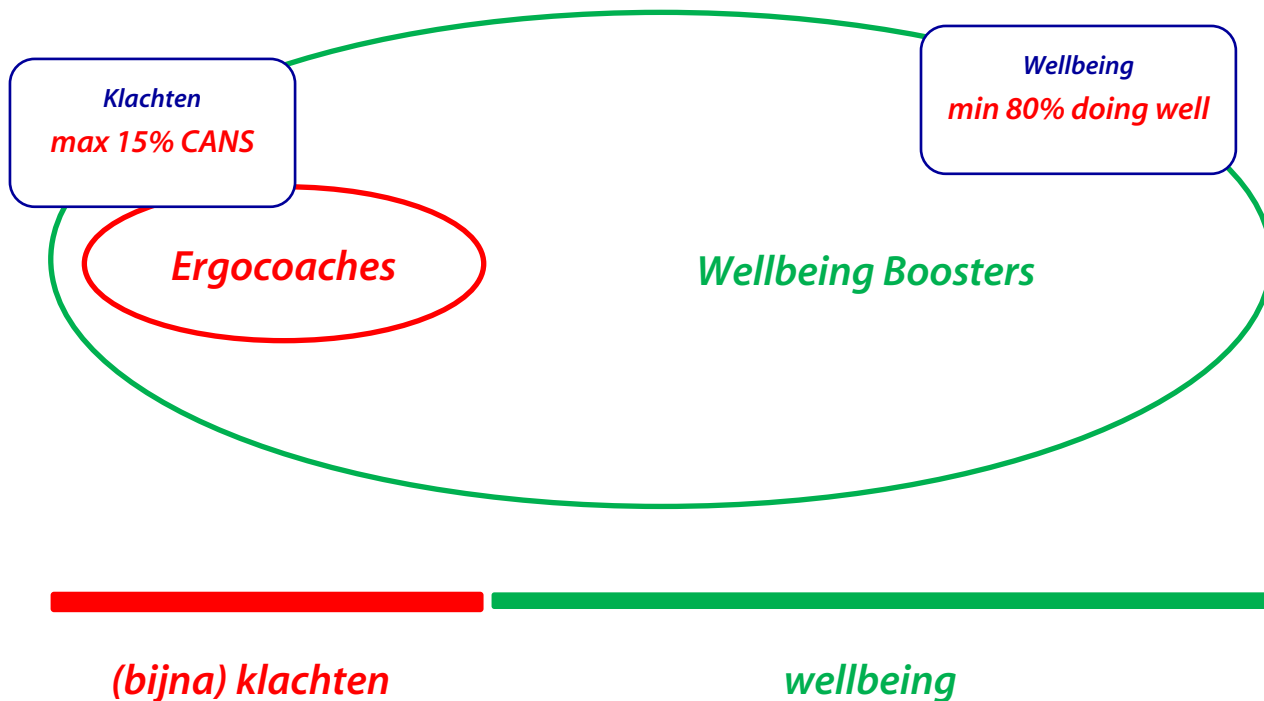


*“Ergocoaches
waren onze
Wellbeing
Boosters 1.0”*



Ergocoach = Wellbeing Booster⁺

Ergocoaches en Wellbeing Boosters groeien naar elkaar toe



In de praktijk betekent dit:

- Wil je nieuwe ergocoaches aanstellen, werf dan binnen de groep van Wellbeing Boosters.
- Stimuleer Ergocoaches om ook met andere Wellbeing thema's aan de slag te gaan.
- Uitwisseling van kennis en ervaringen door ergocoaches vindt plaats in Teams Wellbeing Booster community, kanaal Ergocoaches. Hier vindt ook de communicatie met de Area Wellbeing plaats.

Voorlichting gezond beeldschermwerk

Kies voor Ergocoaches als een aanvulling op de basis nodig is



Basis: Zelfhulp met online tools

Stimuleer medewerkers vanuit het eigen domein om de **online tools gezond beeldschermwerk** te gebruiken. Gebruik daarvoor de **communicatiemiddelen** die de Area Wellbeing aanbiedt aan de Wellbeing boosters en lijnmanagers.

Bijvoorbeeld de CANS nieuwsbrief die in maart gedeeld is met de Wellbeing Boosters (zie Teams Wellbeing Booster community, kanaal Update Area Wellbeing, Files, Q1).

Plus: persoonlijke ondersteuning

Kies als domein/afdeling voor **ergocoaches** wanneer medewerkers behoefte hebben aan persoonlijke ondersteuning bij gezond beeldschermwerk.

Klachten: Professionele hulp

Als medewerkers desondanks CANS klachten hebben, is **professionele hulp** beschikbaar via RaboHub.

Bijvoorbeeld (online) Werkplek Onderzoek en Training van LIJV of een gesprek met de bedrijfsarts.

Wat als CANS > 15%?

Zet dan in op factoren die naast gezond beeldschermgedrag de CANS klachten veroorzaken.
Denk aan stressreductie, taakrotatie of het vergroten van regelmogelijkheden.

Tips voor het versterken van de huidige Ergocoaches en het werven van nieuwe Ergocoaches

Inzet van huidige Ergocoaches

Verbreed de inzet van de huidige groep Ergocoaches binnen het domein (25% van de huidige Ergocoaches binnen Rabobank is Ergocoach voor slechts <30 medewerkers).

Begeleid en ondersteun de Ergocoaches (en de totale groep Wellbeing Boosters). Maak concrete afspraken over hun inzet, evalueer en stel bij.

Stimuleer Ergocoaches om ook met andere Wellbeing thema's aan de slag te gaan (Ergocoach = Wellbeing Booster +).

Training en kennis delen

Zorg dat nieuwe Ergocoaches de basisopleiding Ergocoach volgen. Zorg dat alle ergocoaches eens per jaar een opfrustraining volgen. Meer info over en aanmelden voor beide trainingen kan [hier](#).

Zorg dat Ergocoaches zich aanmelden voor de Teams [Wellbeing Booster community](#).

- In het kanaal 'Ergocoaches' kunnen zij kennis en ervaringen uitwisselen met andere Ergocoaches. Ook de communicatie met de Area Wellbeing vindt hier plaats.
- Wellbeing Boosters (incl. Ergocoaches) van een domein kunnen een eigen kanaal aanmaken voor onderlinge afstemming.

Werven nieuwe ergocoaches

Als er binnen je domein behoefte is aan (meer) persoonlijke ondersteuning bij gezond beeldschermwerk, werf dan nieuwe Ergocoaches binnen de groep van Wellbeing Boosters.

Bijlage: Survey Ergocoaches

Maart 2021

Survey ergocoaches

Respons

44%
(n = 90)

Hoe lang ergocoach



- korter dan 3 mnd
- 3 mnd tot 1 jaar
- 1 tot 3 jaar
- langer dan 3 jaar

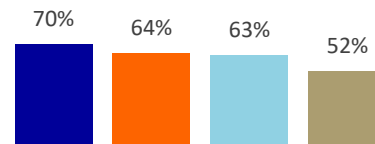
Tijd besteed aan rol



- minder dan 2 uur / mnd
- 2 tot 4 uur / mnd
- 4 tot 8 uur / mnd
- meer dan 8 uur / mnd

Hoe langer medewerkers ergocoach zijn, hoe minder tijd ze aan de rol besteden.

Activiteiten uitgevoerd als ergocoach



- Mezelf als ergocoach kenbaar gemaakt
- Collega's gestimuleerd voor ommetje/daily mile
- Aandacht besteed aan een gezonde thuiswerkplek
- Anders, namelijk....

- *Meerdere ergocoaches noemen 'Stimuleren om mee te doen aan Vitality Challenge'*
- *39% van de ergocoaches staat opgesteld voor minder dan 50 medewerkers, 25% zelfs voor minder dan 30 medewerkers.*

Survey ergocoaches

Wat heeft je geholpen om je rol goed in te vullen?



Meerdere ergocoaches noemen; samenwerking met andere ergocoaches en Vitality Boosters.

Mis je op dit moment iets om je rol als ergocoach goed in te vullen? Zo ja, geef aan wat.

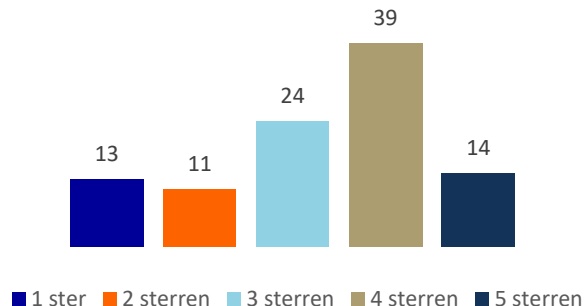
- *Op kantoor zijn: Collega's zien werken en spontaan ontmoeten, zelf zichtbaar zijn als ergocoach*
- *Ondersteunende interne communicatiecampagne*
- *Ik krijg nauwelijks vragen van collega's*
- *Er tijd voor krijgen/nemen*
- *Aansturing en samenwerking met andere ergocoaches, Vitality Boosters en HR Wellbeing*

Survey ergocoaches

Effect van ergocoaches op wellbeing van medewerkers



Gemiddelde rating 3,3



Wat is volgens jou nodig om CANS klachten bij medewerkers vaker/eerder te voorkomen?

Werkomstandigheden en -gedrag

- Goede thuiswerkplek, gezonde zithouding
- Mogelijkheid om op kantoor te werken als je thuis geen goede werkplek kunt realiseren
- Voldoende (mini)pauzes
- Meer lichaamsbeweging
- Geen werkdruk maar gezonde spanning
- Oorzaken van werkstress aanpakken

Dit bereiken we door:

- Bewustwording door de kracht van de herhaling
- Filmpje, quiz, campagne, poster, challenge
- Bespreken in de teams, zodat er ook tips uit de teams zelf komen
- Belang onderstrepen bij lijnmanagement
- Opnemen in onboarding nieuwe medewerkers