



OptiDesk
by  idewe

Wetenschappelijk kader

- Lichamelijke klachten bij beeldschermwerkers = multidimensioneel

WERKPOST

Werken in
ongemakkelijke en
onnatuurlijke
houdingen

WERKOMGEVING

Droge lucht -
temperatuurschommelingen

BEWEGING

> 2u ononderbroken zitten:
2x meer risico

> 5u zitten/dag: 1,5x meer risico

WERKBELEVING

Hoge jobeisen + weinig
autonomie: 2x meer risico

Weinig **sociale steun** en
stress

Werkpost

Bureaustoel
Werktafel
Beeldscherm
Toetsenbord
Muis
Documenthouder

Werkomgeving

Lucht
Temperatuur
Tocht
Lawaai
Verlichting
Lichtreflectie

Beweging

Lichamelijke klachten

Werkbeleving

Werkdruk
Sociale steun
Beslissingsruimte
Cognitieve eisen
Emotionele uitputting
Stress

Referentiekaders

Verskillende referentiekaders hanteren is zinvol

- **Externe referentiegroepen: benchmarking**
 - De ideale referentiegroep bestaat niet
 - Let op met trekken van conclusies op basis van vergelijking met de referentiegroep
- **Eigen referentiekader van de organisatie**
 - Waar liggen normen, waarden en prioritaire domeinen van de organisatie?
- **Interne vergelijking van subgroepen (afdelingen, ...) met de rest van de organisatie**
 - Verschillen tussen afdelingen geven specifieke info over wat waar moet gebeuren
- **Vergelijking met vorige metingen binnen eigen organisatie**

Referentiebestand

Steekproef		
	Oorspronkelijk	Ingevuld aantal: 16236
	Gewogen	Behouden aantal: 950
Gewogen steekproef	Weging o.b.v. cijfers FOD Weging voor geslacht, leeftijd, taal en diploma Representatief voor Belgische kantoormedewerkers	
Periode afname	Juni 2016 – juni 2019	
Afname door	IDEWE	
Sectorspecifiek?	Ja, kantoor	

Respons en representativiteit

	Aantal respondenten	Aantal werknemers	Respons	Fouten- marge
Organisatie X	112	150	75%	5%

Organisatie X

WERKPOST



Bureaustoel



Muis



Werktafel



Toetsenbord



Beeldscherm

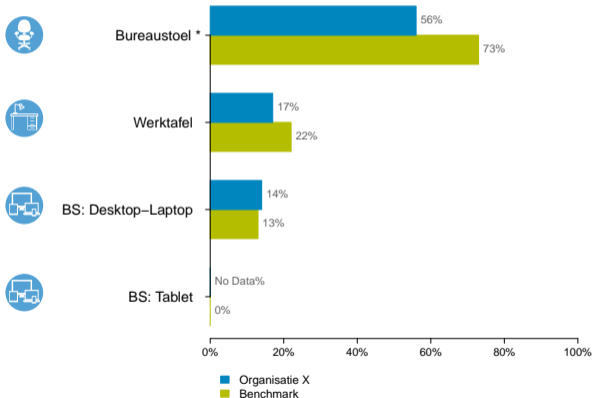


Documenthouder

- Grafieken tonen % medewerkers met een slechte score (rode zone) op de instelling van:
 - Bureaustoel
 - Werktafel
 - Beeldscherm
 - Toetsenbord
 - Muis
 - Documenthouder
- Significante verschillen worden aangeduid met een “*”
 - = de kans dat een verschil door toeval wordt veroorzaakt is kleiner dan 5%
 - = aanname dat het verschil niet toevallig is en dat groepen daadwerkelijk verschillen

WERKPOST

HOE LAGER, HOE BETER



Bureaustoel

Hoogte, rugleuning, zitdiepte, dynamisch, armlenningen
(n = 112)

Werktafel

Hoogte, ruimte boven/onder
(n = 112)

BS: Desktop-Laptop

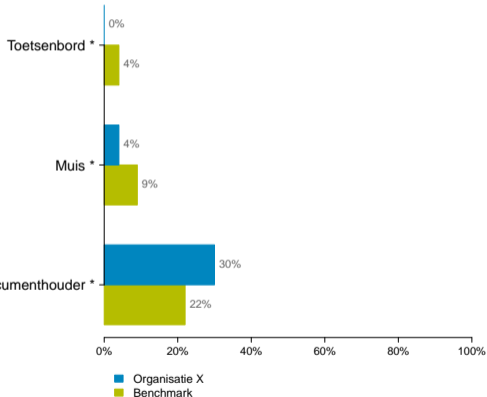
Hoogte, positie tov hoofd/raam, afstand ogen
(n = 111)

BS: Tablet

(n = 0)

WERKPOST

HOE LAGER, HOE BETER



Toetsenbord

Positie t.o.v. scherm, afstand tafelrand, houding voorarmen en handen

(n = 112)

Muis

Positie t.o.v. toetsenbord, houding voorarm en hand

(n = 112)

Documenthouder

Positie tov beeldscherm

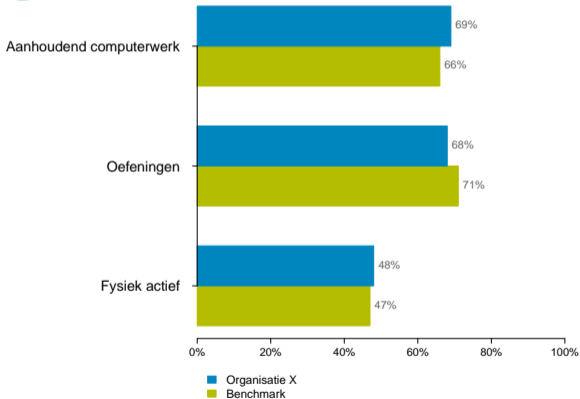
(n = 112)



- Grafieken tonen % medewerkers met een slechte score (rode zone) op een aspect van beweging
 - = % medewerkers dat doorgaans '1 uur of meer' aanhoudend aan hun computer werkt
 - = % medewerkers dat 'geen' oefeningen doet tijdens korte onderbrekingen
 - = % medewerkers dat dagelijks niet minstens 30 minuten matig fysiek actief is
- Significante verschillen worden aangeduid met een "*"
 - = de kans dat een verschil door toeval wordt veroorzaakt is kleiner dan 5%
 - = aanname dat het verschil niet toevallig is en dat groepen daadwerkelijk verschillen

BEWEGING

HOE LAGER, HOE BETER



Aanhoudend computerwerk
% medewerkers: meer dan 1 uur

Oefeningen
Tijdens een korte onderbreking
% medewerkers: nee

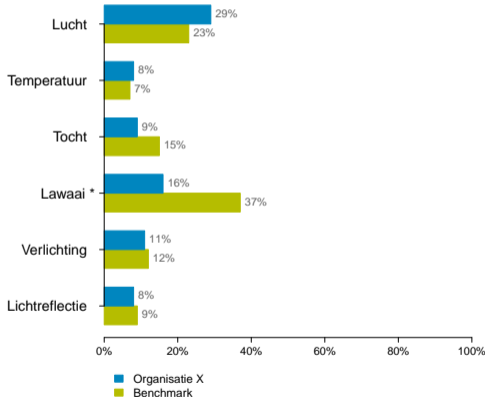
Fysiek actief
Dagelijks minstens 30 minuten
% medewerkers: nee



- 5-puntenschaal
1 (nooit) – 2 – 3 – 4 – 5 (altijd)
- Grafieken tonen % medewerkers met een hoge score op een aspect van de werkomgeving
= % van medewerkers met een gemiddelde score ≥ 4
- Significante verschillen worden aangeduid met een “*”
= de kans dat een verschil door toeval wordt veroorzaakt is kleiner dan 5%
= aanname dat het verschil niet toevallig is en dat groepen daadwerkelijk verschillen

WERKOMGEVING

HOE LAGER, HOE BETER



Lucht

De lucht op mijn werk is te droog
Op mijn werkplek heb ik gebrek aan frisse lucht

Temperatuur

Het is te koud op mijn werkplek
Het is te warm op mijn werkplek

Tocht

Er is een hinderlijke tocht op mijn werkplek

Lawaai

Het is rumoerig op mijn werkplek, waardoor ik in mijn werk gestoord word

Verlichting

Mijn werkplek is onvoldoende en/ of onaangenaam verlicht (te veel, te weinig of storend)

Lichtreflectie

Er is sprake van hinderlijke reflectie/spiegeling van dag/ zonlicht op het scherm

WERKBELEVING

- 5-puntenschaal

1 – (bijna) nooit

2 – eerder zelden

3 – soms

4 – regelmatig

5 – (bijna) altijd

- Grafieken tonen % medewerkers met een hoge score op een aspect van de werkbeleving

= % van medewerkers met een gemiddelde score ≥ 4

- Significante verschillen worden aangeduid met een “*”

= de kans dat een verschil door toeval wordt veroorzaakt is kleiner dan 5%

= aanname dat het verschil niet toevallig is en dat groepen daadwerkelijk verschillen



Werkdruk



Cognitieve eisen



Stress



Work-life
interference



Functie-
onzekerheid



Sociale steun



Beslissingsruimte



Emotionele uitputting



Jobonzekerheid



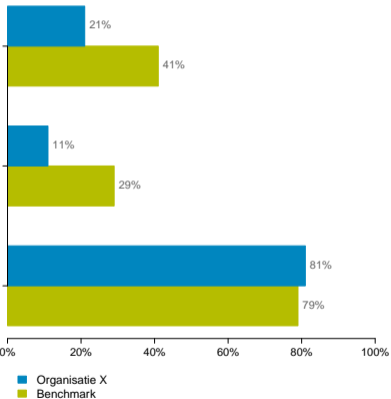
Angstgevoelens /
piekeren

WERKBELEVING

HOE LAGER, HOE BETER



Emotionele uitputting *



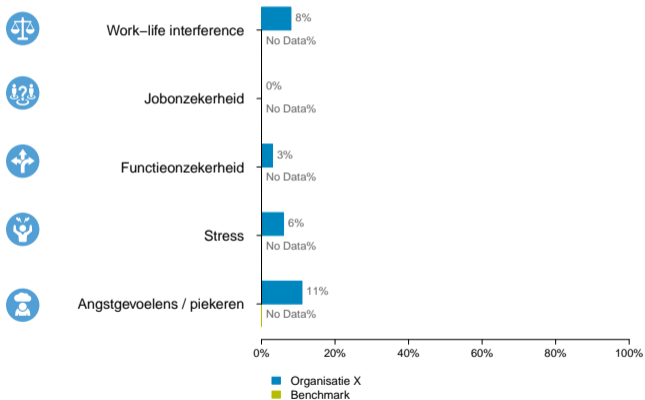
Werkdruk *



Cognitieve eisen

WERKBELEVING

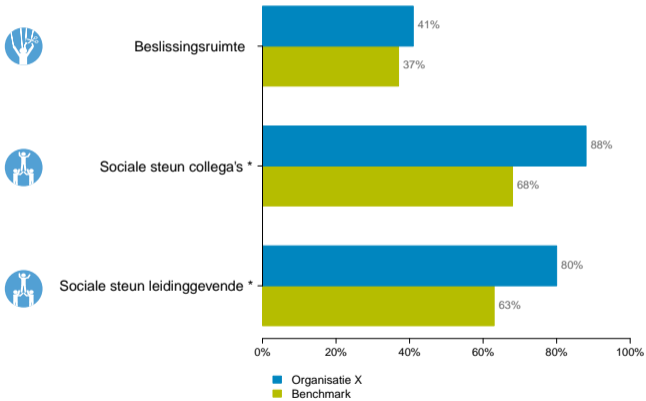
HOE LAGER, HOE BETER



Deze schalen zijn recent toegevoegd omwille van de coronacrisis. Daarom is er voor deze schalen nog geen benchmark beschikbaar.

WERKBELEVING

HOE HOGER, HOE BETER



WERKBELEVING



Stress

Hoe vaak was u prikkelbaar?

Hoe vaak stond u onder stress?

Hoe vaak was u gespannen?

Hoe vaak had u moeite om te ontspannen?



Emotionele uitputting

Ik voel mij mentaal uitgeput door mijn werk.

Een hele dag werken vormt een zware belasting voor mij.

Ik voel mij "opgebrand" door mijn werk.

Aan het einde van een werkdag voel ik mij leeg.

Ik voel mij vermoeid als ik 's morgens opsta en er weer een werkdag voor mij ligt.



Werkdruk

Ik moet extra hard werken om iets af te krijgen.

Ik werk onder tijdsdruk.

Ik moet me haasten.



Cognitieve eisen

Mijn werk vraagt veel concentratie.

Mijn werk vereist dat ik er steeds bij moet nadenken.

Mijn werk vereist dat ik er voortdurend mijn aandacht moet bijhouden.



Beslissingsruimte

Ik kan mijn werk plannen.

Ik kan mijn werk doen op de manier die ik het beste vind.

Ik kan mijn opdrachten zelf kiezen.

Ik kan mijn manier van werken variëren.



Sociale steun

Ik kan, als dat nodig is, mijn collega's om hulp vragen.

Ik voel met gewaardeerd door mijn collega's.

Ik kan, als dat nodig is, mijn direct leidinggevende om hulp vragen.

Ik voel me gewaardeerd door mijn direct leidinggevend.

WERKBELEVING



Work-life interference

Mijn werk zorgt voor hinder in mijn privéleven.



Angstgevoelens / piekeren

Hoe vaak heeft u gedurende de afgelopen 2 weken last gehad van de volgende problemen?

- Een gespannen, angstig of zenuwachtig gevoel.
- Niet in staat zijn om te stoppen met piekeren of om controle te krijgen over het piekeren.



Jobonzekerheid

Ik ben er zeker van dat ik mijn job kan behouden.

Ik voel me onzeker over de toekomst van mijn job.

Ik denk dat ik mijn job zal verliezen in de nabije toekomst.



Functiononzekerheid

Ik denk dat mijn job zal verslechteren in de nabije toekomst.

Ik maak me zorgen over hoe mijn job eruit zal zien in de toekomst.

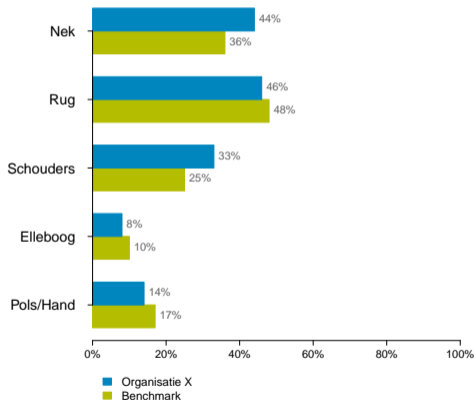
Er bestaat een kans dat mijn job op een negatieve wijze zal veranderen.



- Grafieken tonen % medewerkers met:
 - Klachten voorbije 12 m: 'JA regelmatig' of 'JA langdurig'
 - Ziekteverzuim o.w.v. klachten voorbije 12 m: > 7 dagen
 - Klachten voorbije 7 d: 'Ja'
 - Werkgerelateerd (klachten voorbije 7 d): 'Ja'
- Significante verschillen worden aangeduid met een "*"
 - = de kans dat een verschil door toeval wordt veroorzaakt is kleiner dan 5%
 - = aanname dat het verschil niet toevallig is en dat groepen daadwerkelijk verschillen

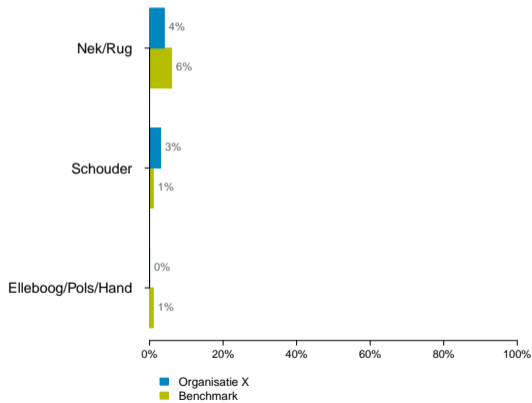
LICHAMELIJKE KLACHTEN (VOORBIJE 12m)

HOE LAGER, HOE BETER



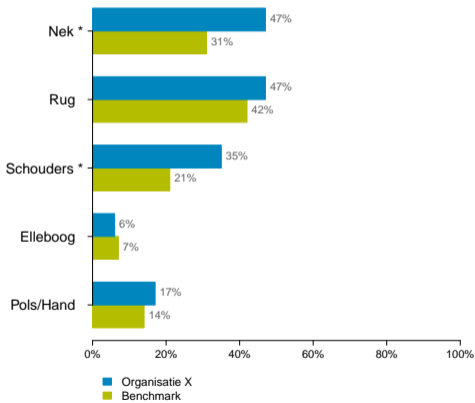
VERZUIM O.W.V. KLACHTEN (VOORBIJE 12m)

HOE LAGER, HOE BETER



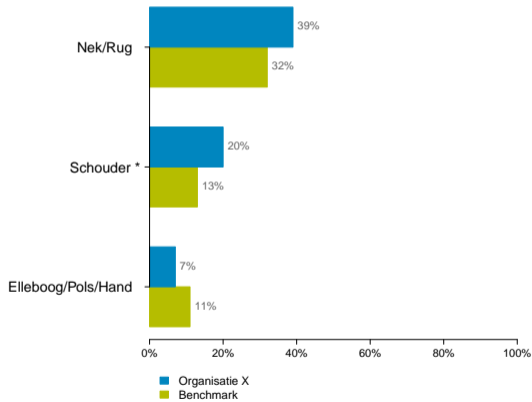
LICHAMELIJKE KLACHTEN (VOORBIJE 7d)

HOE LAGER, HOE BETER



KLACHTEN WERKGERELATEERD

HOE LAGER, HOE BETER

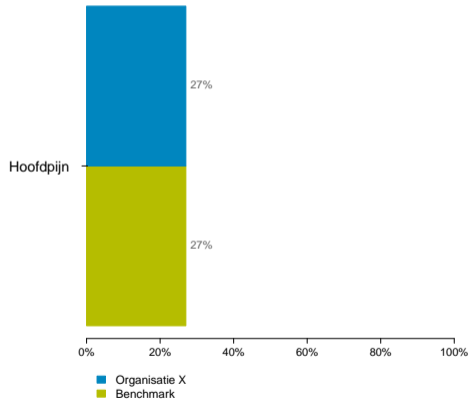




- Grafieken tonen % medewerkers met:
 - Hoofdpijn: 'Ja, tenminste 1 keer per week tijdens of aansluitend op het beeldschermwerk'
- Significante verschillen worden aangeduid met een “*”
 - = de kans dat een verschil door toeval wordt veroorzaakt is kleiner dan 5%
 - = aanname dat het verschil niet toevallig is en dat groepen daadwerkelijk verschillen

HOOFDPIJN

HOE LAGER, HOE BETER

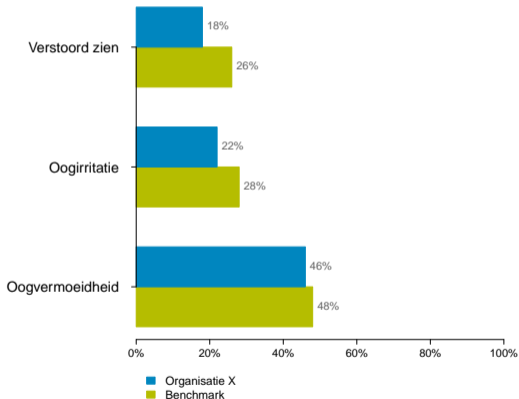




- Grafieken tonen % medewerkers met:
 - Verstoord zien: 'Ja, tenminste 1 keer per week tijdens of aansluitend op het beeldschermwerk'
 - Oogirritatie: 'Ja, tenminste 1 keer per week tijdens of aansluitend op het beeldschermwerk'
 - Oogvermoeidheid: 'Ja, tenminste 1 keer per week tijdens of aansluitend op het beeldschermwerk'
- Significante verschillen worden aangeduid met een “*”
 - = de kans dat een verschil door toeval wordt veroorzaakt is kleiner dan 5%
 - = aanname dat het verschil niet toevallig is en dat groepen daadwerkelijk verschillen

VISUS KLACHTEN

HOE LAGER, HOE BETER



Verstoord zien

Bijv. slecht zien, wazig zien, dubbel zien, na-beelden of gewijzigde kleurwaarnemingen

Oogirritatie

Bijv. jeuk, brandende ogen, tranende ogen, droge ogen, lichtschuwheid of pijnlijke ogen

Oogvermoeidheid

Bijv. vermoeide ogen, zware ogen, trillende ogen, droge of tranende ogen, prikkende of brandende ogen of rode ogen

Doorverwijzing arbeidsarts

- Medewerkers worden doorverwezen indien:
 - Een hoge score voor “lichamelijke klachten”
 - “verstoord zien”
 - Een hoge score op 3 factoren omtrent werkbeleving
- Medewerkers beslissen zelf of ze een teleconsultatie bij de arbeidsarts wensen
- Aantal medewerkers die een teleconsultatie wensen:

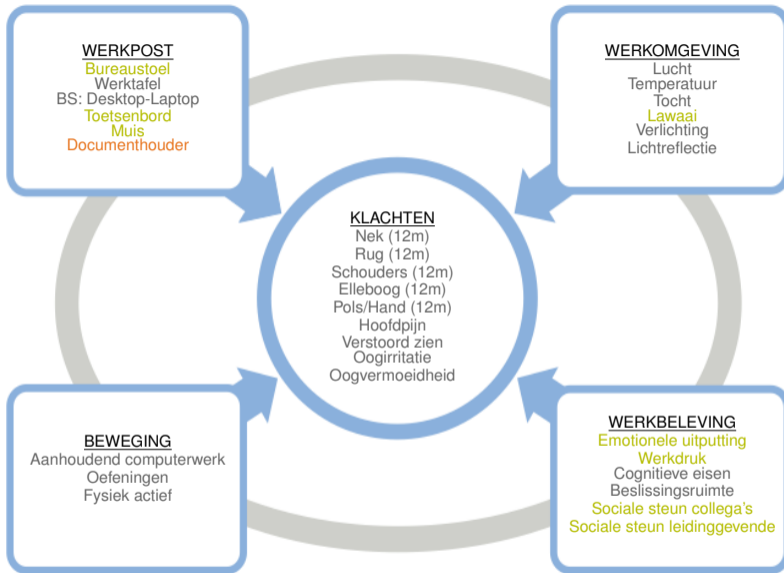
2

- Deze medewerkers nemen zelf contact op met hun regio om een afspraak te plannen bij de arbeidsarts.

CONCLUSIE

Welke schalen verschillen tussen uw organisatie en referentiegroep

- De conclusieslide geeft weer welke schalen **significant** verschillen tussen uw organisatie en de referentiegroep.
- **Kleurcode:**
 - **Groen:** Uw organisatie scoort **significant beter** dan de referentiegroep.
 - **Oranje:** Uw organisatie scoort **significant slechter** dan de referentiegroep.
 - **Grijs:** Er zijn geen significante verschillen tussen uw organisatie en de referentiegroep



WORDCLOUD

Grootte verschillen tussen uw organisatie en referentiegroep

- De wordcloud geeft een beeld van de **grootste** verschillen tussen uw organisatie en de referentiegroep voor de gemeten schalen.
- Lettergrootte*:
 - Hoe groter de lettergrootte, hoe groter het verschil tussen de score van uw organisatie en die van de referentiegroep.
- Kleurcode**:
 - **Groen**: Uw organisatie scoort **beter** dan de referentiegroep.
 - **Oranje**: Uw organisatie scoort **slechter** dan de referentiegroep.
 - **Grijs**: Het verschil tussen uw organisatie en de benchmark is klein ($\leq 5\%$)

* Enkel verschillen groter dan 5% worden weergegeven.

** De kleur zegt hierbij dus niets over de significantie van de verschillen. Informatie over de significantie van de verschillen kan u terugvinden in de conclusieslide.

WORDCLOUD



OptiDesk Solution Flow

Geïntegreerde aanpak

