



ErgoKijk 1.2

2013

Handleiding

© Jobcentrum West-Vlaanderen



ESF-Ambassadeur
2011

Inhoud

1. Voorwoord	p.2
2. Doel van ErgoKijk	p.3
3. Gebruik van ErgoKijk	p.4
4. Verantwoording	p.10

1. Voorwoord

Door Huget Désiron, Eur.Ergonome - Ergotherapeute, drs. Arbeid & Gezondheid, Zaakvoerder ACT Desiron.be

Voor mensen die op zoek zijn naar een gepaste functie, is het vaak een hele opgave om dit op hun eentje klaar te krijgen. Maar ook als professionelen hen daarbij een handje willen helpen, blijft het verre van evident om de eigenheid van een persoon en de specificiteit van een bepaalde job zo goed in te schatten dat een goede “pavorm” gevonden wordt.

Aan mensen met een beperking een gepaste functie toewijzen, vormt een bijkomend probleem omdat in die situatie het gebruikelijke toepassen van “gemiddelde normwaarden” niet voldoet.

Werken aan duurzame tewerkstelling voor personen met een beperking, vormt daarom een hele uitdaging en sluit aan bij een kennisdomein dat anno 2010 nog maar pas in volle ontwikkeling komt en internationaal benoemd wordt met de term “rehabilitation ergonomics”. De nu ontwikkelde ErgoKijk past perfect binnen dit kader omdat het de mogelijkheid biedt om op een onderbouwde wijze de vereisten van een job, een functie, een taak in kaart te brengen.

Inventariseren – via de ErgoKijk – van de vereisten die een job aan de uitvoerder stelt, levert de nodige informatie om een brug te bouwen tussen de ergotherapie (die de belastbaarheid van de kandidaat werknemer analyseert) en een ergonomische benadering bij taaktoewijzing. Het instrument heeft niet alleen zijn nut bij het eerste (kennismakings-)assessment, ook bij opvolging van evolutie bewijst het zijn nut. Kritisch analyseren van taakvereisten om ze te kunnen matchen met specifieke kenmerken van personen biedt immers informatie om – bij elke verandering aan taak of capaciteiten - de juiste taak en de juiste persoon bij elkaar te brengen.

Een job vinden die goed bij je past, en je op dat werk ook na langere tijd goed kunnen voelen, vormt voor ieder van ons een belangrijk onderdeel van onze levenskwaliteit. Dat dit via het inzetten van de ErgoKijk voor mensen met een beperking nu beter te realiseren valt, kan zowel vanuit de ergotherapie als vanuit de “rehabilitation ergonomics” alleen maar worden toegejuicht. Het staat buiten kijf dat uiteindelijk vooral de personen met een beperking en hun levenskwaliteit hierdoor ondersteund worden, waardoor de ontwerpers van dit instrument in hun opzet geslaagd zijn.

2. Doel van ErgoKijk

De ErgoKijk is een observatie-instrument ontworpen om op de werkvloer de *uitvoering van een job te onderzoeken en bewust te worden van mogelijkheden om dit werk te optimaliseren* in functie van een persoon met beperking.

De ErgoKijk is ontwikkeld voor wie zich beroepshalve een idee wil vormen over de uitvoering van een job, zonder daartoe een specifieke opleiding genoten te hebben.

De ErgoKijk is ontworpen om zowel belangrijke kenmerken als verbeterpunten van een job naar voren te brengen. De ErgoKijk geeft weer wat je over een werk wil onthouden en hoe je indien gewenst de toegankelijkheid kunt verhogen.

De ErgoKijk is niet een afgewerkt instrument met kant en klare oplossingen voor elk tekort van een job. De gebruiker moet er zich bewust van zijn dat de ErgoKijk slechts een screeningtool is en dat voor een echte optimalisatie van een job een gespecialiseerde interventie, bijvoorbeeld door een ergonomoom of preventiespecialist, nodig zal zijn.

3. Gebruik van ErgoKijk

De observatie van de ErgoKijk ligt op het niveau van de kleine waarneembare acties van de werknemer en de observeerbare werkomgeving. Bijvoorbeeld grijpen, kiezen of aanraken en werkhoogte of grootte van het team. Onderliggende capaciteiten zoals gezichtsscherpte of intelligentie worden niet gemeten of in kaart gebracht. Ze komen niettemin aan bod op een hoger niveau waar ze tot acties geïntegreerd zijn. Niet-observeerbare factoren van een werkomgeving zijn bijvoorbeeld het statuut, de verloning of de onderhuidse sociale spanningen.

De suggesties voor het optimaliseren van het werk bevinden zich op het niveau van het gezond verstand.

Er zijn heel wat items in de observatielijst opgenomen en een flink aantal suggesties voor verbetering geformuleerd. Een gebruiksvriendelijke opzet bleek nodig. Daarom werkt de ErgoKijk in drie opeenvolgende stappen. Eerst vormt de gebruiker zich een beeld van de job (ErgoKijk_1: Jobformat), vervolgens observeert hij op de werkplek de uitvoering van de job (ErgoKijk_2: Jobuitvoering) om tenslotte suggesties te formuleren voor verbetering (ErgoKijk_3: Verbeterpunten).

Met ErgoKijk_1 worden de toepasselijke items in ErgoKijk_2 geselecteerd. ErgoKijk_2 selecteert de suggesties tot verbetering uit ErgoKijk_3.

Er is naast de papieren versie een digitale versie uitgewerkt waarmee de overgang tussen ErgoKijk_1, _2 en _3 automatisch verloopt.

De onderdelen van de ErgoKijk:

- de taak:
wat je moet doen in deze job en de eisen die aan de werknemer worden gesteld
- de fysische omgeving:
het materiële kader van de job
- de sociale omgeving:
de sociale context waarin de job wordt uitgevoerd

ErgoKijk_1: Jobformat

ErgoKijk_1 wordt ingevuld voorafgaand de eigenlijke observatie op de werkvloer. De Jobformat is het beeld dat de onderzoeker zich van de job vormt en dat hij afleidt uit informatie zoals een functieomschrijving, de vacature, een gesprek met werkgever, chef of collega, een bezoek aan de werkplek, de collectieve kennis over een job....

De inhoud van de ErgoKijk_1:

de taak

- inhoud van de taak:
 - hoofdtaken, subtaken en verantwoordelijkheden
 - specifieke kennis
- eisen aan de werknemer :
 - lichamelijke inzet: evenwicht bewaren, lichaamshouding, hanteren van lasten, zich verplaatsen, grijpen enz.
 - procesmatige inzet (organiseren en aanpassen): aandacht en concentratie, kennis van het omgaan met producten, logische volgorde, lokaliseren en oriënteren enz.
 - communicatieve inzet: lichamelijk communiceren, spreken, schriftelijk communiceren enz.

de fysische omgeving

- toegankelijkheid van de werkomgeving
- toegankelijkheid van de werkpost
- het onderwerp van de (be-)handelingen
- gereedschap
-

de sociale omgeving

- oversten
- collega's
- derden
- uitstraling

Over elk onderwerp van ErgoKijk_1 is een korte omschrijving beschikbaar. Voor de papieren versie in een apart document, voor de digitale versie verwerkt in het document zelf (kolom i).

De onderzoeker selecteert de onderwerpen die hij in de job belangrijk vindt.

De selectie van de onderwerpen:

De onderzoeker scoort naargelang hij een onderwerp niet of weinig typisch (1) of erg typisch (2) acht voor deze job op deze werkplek. Enkel de onderwerpen met een score (2) zullen met ErgoKijk_2 op de werkvloer nader worden bekeken.

Een onderwerp kan typerend zijn omdat het:

- essentieel is om het werk correct uit te voeren
- een aantrekkelijk aspect is zoals een opvallend gemak
- een oorzaak van belasting is intellectueel, emotioneel, mentaal, lichamelijk...
- een opvallend (on-)veiligheidsniveau heeft

Een onderwerp is niet typisch voor een werk als het belang ervan eigenlijk altijd telt. Bijvoorbeeld 'evenwicht bewaren' is niet typerend voor de job van zaalwachter, maar is het wel voor die van koorddanser.

De beoordeling in ErgoKijk_1 bepaalt de te bekijken items met ErgoKijk_2. ErgoKijk_1 doordacht in vullen staat garant voor een efficiënt gebruik van ErgoKijk_2.

In de papieren versie heeft elk onderwerp van ErgoKijk_1 in de laatste kolom een code die omcirkeld moet worden indien het onderwerp een score (2) kreeg. Door de overeenkomstige code in de eerste kolom van ErgoKijk_2 aan te duiden worden de te beoordelen items van ErgoKijk_2 geselecteerd.

In de digitale versie gebeurt de selectie van ErgoKijk_1 naar ErgoKijk_2 automatisch bij het scoren. De score staat automatisch op (1), klik met de rechtermuisknop in de kolom(2) om het item als typerend te markeren.

ErgoKijk_2: Jobuitvoering

ErgoKijk_2 wordt op de werkvloer ingevuld en brengt de karakteristieken naar voren van de feitelijke uitvoering van de job.

De structuur van ErgoKijk_2 is dezelfde als die van ErgoKijk_1. De onderwerpen uit ErgoKijk_1 zijn echter verder opgesplitst in kleinere items om te komen tot de kleinste observeerbare acties en gedetailleerde omgevingselementen. Deze kleine items zijn het wezen van de hele ErgoKijk.

De beoordeling van de items

De jobcoach scoort op een continuüm van 1 tot 3 naargelang hij een item weinig typisch (1) tot erg typisch (3) acht voor deze job op deze werkplek. De richtlijnen om te scoren zijn dezelfde als die voor ErgoKijk_1, namelijk volgens het belang voor het uitvoeren van de job, de aantrekkelijkheid van het item, de oorzaak voor belasting en het veiligheidsniveau.

Overzicht en samenvatting van ErgoKijk_2

De meest bepalende kenmerken van een job komen naar voren door het geven van de hoogste scores. Om tot een overzicht te komen worden in de papieren versie de items met score (3) manueel overgenomen in de ruimte 'Overzicht' na het laatste item. In de digitale versie verschijnt de selectie automatisch op het blad 'Overzicht'. Op het blad "Overzicht" is nog ruimte voorzien voor het maken van een persoonlijke samenvatting van de gehele ErgoKijk.

Wanneer weinig items naar voren komen als typerend kunnen de items met score (2) herzien worden, gezien zijn meer dan een neutraal belang hebben.

Suggesties voor het optimaliseren van de job selecteren

In de laatste kolom van ErgoKijk_2 kan de onderzoeker aangeven dat hij een item voor optimalisatie vatbaar acht. Items die weliswaar typisch zijn maar goed of optimaal bevonden, hoeven niet aangeduid te worden.

In de papieren versie omcirkelt men daartoe de opgegeven nummers die vervolgens in ErgoKijk_3 terug te vinden zijn. Daar staat elk nummer voor een suggestie tot verbetering van dit punt.

In de digitale versie gebeurt de selectie van de voorstellen uit ErgoKijk_3 automatisch door in de laatste kolom met de rechtermuisknop te klikken. De voorstellen verschijnen op het blad "Overzicht" van ErgoKijk_2.

Voor het onderdeel Sociale Omgeving zijn geen suggesties voor verbetering voorzien. Een buitenstaander is immers niet goed geplaatst om de sociale relaties en verhoudingen op een werk te bij te sturen.

Merk op

Om praktische redenen zal het aangewezen zijn om de digitaal verkregen versie van ErgoKijk_2 te printen. Wat op de werkvloer manueel ingevuld werd kan dan achteraf digitaal ingevoerd worden.

Het is niet mogelijk digitaal te starten vanaf ErgoKijk_2 doordat ErgoKijk_1 de items voor ErgoKijk_2 selecteert. Het blijft noodzakelijk om ErgoKijk_1 digitaal in te vullen opdat het digitale vervolg zou werken.

ErgoKijk_3

ErgoKijk_3 is een opsomming van voor de hand liggende mogelijkheden om een bepaald probleem aan te pakken. De suggesties zijn zowel naar de werknemer als naar de inrichting van de werkplek of de organisatie van de taak gericht.

Het systeem van de ErgoKijk is niet zo verfijnd dat voor elke job op eender welke werkplek enkel accurate suggesties tevoorschijn komen. De suggesties zijn per definitie pretentieloos en boeten daardoor soms aan precisie in, zijn net te concreet, niet voor alle situaties toepasselijk of kan het ondoordacht toepassen ervan onveiligheid met zich meebrengen. De tips hebben de bedoeling om inspirerend te werken en moeten steeds met het gezond verstand in de concrete werksituatie getoetst worden.

In de digitale versie zijn de suggesties van ErgoKijk_3 terug te vinden op hetzelfde blad als het overzicht van ErgoKijk_2 ('Overzicht').

Het digitaal gebruik van de ErgoKijk

De ErgoKijk 1.1 is opgemaakt in Windows Excel 97-2003, waarbij 'Macro's' moeten ingesteld zijn. Er is op heden geen versie voor handen voor andere besturingsprogramma's.

ErgoKijk_1, ErgoKijk_2 en het Overzicht (met o.a. ErgoKijk_3) bevinden zich achter elkaar in het scherm. Klik na het invullen van ErgoKijk_1 links onderaan op het scherm op het blad "Kijk 2". Klik na het invullen van ErgoKijk_2 vervolgens op het blad "Overzicht". De resultaten van ErgoKijk_3 bevinden zich op het blad "Overzicht". Het is noodzakelijk dat alle items een score hebben (niet of wel typerend) opdat het systeem zou werken.

Tot slot

De ErgoKijk staat open voor een soepel gebruik.

Zich beperken tot het analyseren van een deel van een job, bijvoorbeeld de Sociale omgeving, is perfect mogelijk.

De ErgoKijk leent zich ook tot het afnemen in functie van een bepaalde cliëntengroep of cliënt. De selectie van de items kan in dat geval beïnvloed worden door de beperkingen en mogelijkheden van de cliënt. Zo kan het item 'Evenwicht bewaren' voor de functie van zaalwachter toch meegenomen worden indien de cliënt evenwichtsproblemen heeft. Op die manier worden met ErgoKijk_3 suggesties gegenereerd die mogelijk de toegankelijkheid tot die job voor die cliënt verhoogt, bijvoorbeeld 'voorzie leuning'. Wanneer de ErgoKijk op die manier gebruikt wordt moet de onderzoeker er zich bewust van zijn dat zijn resultaten niet een objectieve kijk zijn op de uitvoering van die job, maar een vorm van matching tussen job en cliënt.

4. Verantwoording

De ErgoKijk is een observatie-instrument dat ontworpen is om de uitvoering van een job te onderzoeken en bewust te worden van mogelijkheden om dit werk te optimaliseren in functie van een persoon met een beperking.

De ErgoKijk is een screeningstool bedoeld voor wie zich beroepshalve een idee wil vormen over de uitvoering van een job, maar daartoe geen specifieke opleiding genoot of over slechts weinig ervaring kan buigen.

Een 'Job' staat voor het geheel van de uit te voeren opdrachten, de omgeving waarin dit gebeurt, het sociale statuut, het imago, de verloning, enz. De ErgoKijk richt zich niet tot het gehele pakket van de job maar specifiek tot het uitvoeren van die job.

De focus van de ErgoKijk ligt evenmin op de uitvoerder. De ErgoKijk schetst de uitvoering van een job, zonder rekening te houden met de eigenheden van de potentiële uitvoerder. Evenwel zijn de resultaten van de ErgoKijk bruikbaar bij het matchen van een job en potentiële uitvoerder.

De ErgoKijk is geworteld in het gedachtegoed van het Model Of Human Occupation (MOHO) (Kielhofner, 1995, 2008) en de Assessment of Motor and Process Skills (AMPS) (Fisher, 2003). Meer bepaald volgende twee ideeën zijn als basis meegenomen. Ten eerste dat de uitvoering van een occupatie of bezigheid een dynamisch samenspel is tussen een Persoon, de Fysische omgeving (voorwerpen en ruimtes), de Sociale omgeving en de Taak (het abstracte beeld, de inhoud van de occupatie). Ten tweede dat een occupatie kan bekeken worden op het niveau van de kleine waarneembare acties van de Persoon, 'vaardigheden' genoemd. Zij zijn de bouwstenen voor de uitvoering van de occupatie. In een occupatie onderscheiden we de motorische, de procesmatige (organiseren en aanpassen) en de sociale interactie vaardigheden. Voorbeelden van occupaties zijn een maaltijd klaarmaken, een auto stofzuigen of een badkamer poetsen. Voorbeelden van vaardigheden zijn grijpen, tillen, een logische volgorde aanhouden, kiezen, aankijken, spreken...).

De idee dat occupatie een samenspel is tussen persoon, omgeving en taak brengt met zich mee dat de kwaliteit van de occupatie ook door elk van die factoren apart beïnvloed wordt. "Grote of kleine wisselingen in één element brengen grote of kleine wisselingen teweeg in de andere (...)" (Vandamme, 1996). In de ErgoKijk wordt verandering in de fysieke omgeving en verandering in de uitvoeringswijze van de taak aangewend om de kwaliteit van de occupatie te verbeteren.

De ErgoKijk verzamelt informatie op het niveau van de bovenvermelde vaardigheden en van de observeerbare werkomgeving. Onderliggende capaciteiten zoals spierkracht, gezichtsscherpte of intelligentie worden niet gemeten of in kaart gebracht. Dergelijke capaciteiten komen niettemin aan bod op een hoger niveau, waar ze tot zichtbare acties geïntegreerd zijn. Onder niet-observeerbare factoren van een werkomgeving vallen bijvoorbeeld het statuut, de verloning of onderhuidse sociale spanningen.

De aangeboden suggesties voor het optimaliseren van het werk richten zich tot problemen of

tekorten die met het gezond verstand kunnen worden aangepakt.

Structuur van de ErgoKijk

In de lijn van het MOHO en de AMPS lag volgende indeling van de ErgoKijk voor de hand:

- Persoon
- Fysische omgeving
- Sociale omgeving
- Taak

De ErgoKijk wil echter een instrument zijn dat weliswaar een beschrijving geeft van de uitvoering van een job, maar dat losstaat van het moment van de actie van de persoon. Daarom worden in de ErgoKijk de acties van de persoon die aan het werk is omgezet in eisen van de taak aan de werknemer. Gezien zowel deze eisen van de taak als de inhoud van de taak op het abstracte niveau liggen zijn beide naast mekaar opgenomen onder de koepel Taak. Dit brengt ons tot volgende indeling van de ErgoKijk:

- Taak
 - o Taakinhoud
 - o Eisen aan de werknemer
- Fysische omgeving
- Sociale omgeving

Taak

De *Taakinhoud* is het geheel van hoofdtaken, verantwoordelijkheden, subtaken aandachtspunten en specifieke kennis. De invulling kan, maar hoeft in tegenstelling tot de rest van de ErgoKijk niet op observatie te berusten. Er kan uitgegaan worden van de informatie die de werkgever verstrekt, van functiebeschrijvingen, een gesprek met de chef, de collectieve kennis over een job etc.

De kennis van de *Taakinhoud* is belangrijk voor het bepalen van de voornaamste onderwerpen in de ErgoKijk. De opbouw van de *Taakinhoud* geldt echter niet als matrix voor de observatie naderhand van de Eisen aan de Persoon, de Fysische of Sociale omgeving. De ErgoKijk dringt voor de observatie door tot op de gedetailleerde items van de uitvoering en de omgeving, waardoor de nood aan een beoordeling per deeltaak of verantwoordelijkheid overstegen wordt. 'Hanteren van lasten' bijvoorbeeld kan in diverse deelopdrachten aanwezig zijn maar hoeft in de ErgoKijk slechts één keer voor te komen om beoordeeld te worden op het belang ervan in het uitvoeren van de job.

De *Eisen aan de werknemer* zijn de kleine observeerbare acties die de werknemer moet uitvoeren en liggen zodoende op het niveau van bovengenoemde 'vaardigheden'.

De inhoud van de *Eisen aan de werknemer* en de indeling ervan in drie reeksen (motorische, procesmatige en interactie eisen) zijn gebaseerd op het concept van de vaardigheden zoals voorgesteld in de AMPS (Fisher, 2003), het MOHO (Kielhofner, 1995) en de tot dit gedachtegoed behorende Assessment of Communication and Interaction Skills (ACIS) (Salamy et al.,1995). De oorspronkelijke reeksen vaardigheden zijn bijgewerkt met het oog op het uitvoeren van een job. Dit gebeurde niet enkel op basis van de eigen de klinische ervaring maar ook op basis van informatie uit de brochure Manueel behandelen van lasten (Commissariaat-generaal voor de bevordering van de arbeid, 1998), het Instrument Rugklachten door werk (Kuiper, 2004) en persoonlijke werkdocumenten van de ergonomen Hautekiet (2009) en Hermans (2009) .

Fysische Omgeving en Sociale Omgeving

Voor deze reeksen items werd uitgegaan van de onderwerpen en items uit de Work Environment Impact Scale (WEIS) (Moore-Corner et al. 1998), een assessment uit het MOHO gedachtegoed. Deze onderwerpen en items werden voor de ErgoKijk eveneens bijgewerkt, gebaseerd op de eigen klinische ervaring, bovenvermelde documenten van het Commissariaat-generaal voor de bevordering van de arbeid (1998), Kuiper (2004), Hautekiet (2009) Hermans (2009) en op de uitgave Preventie van glij- en struikelpartijen op het werk (Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk, 2001).

Voor de Sociale Omgeving zijn in de ErgoKijk geen suggesties voor verbetering voorzien omdat het voor een externe waarnemer moeilijk ligt om voorstellen te formuleren omtrent sociale verhoudingen binnen een bedrijf.

ErgoKijk_1 versus ErgoKijk_2:

In oorsprong was er eenvoudigweg 'de ErgoKijk'. Gaandeweg kwamen dusdanig veel observatie-items in beeld (179) dat een gebruiksvriendelijk systeem zich opdrong. 'De ErgoKijk' werd daartoe opgesplitst in ErgoKijk_1 en ErgoKijk_2. De suggesties voor verbetering (111) werden verzameld in ErgoKijk_3.

Als eerste stap vormt de onderzoeker zich een beeld van de uitvoering van een job en legt dit vast in ErgoKijk_1: Jobformat. ErgoKijk_1 maakt het op die manier mogelijk om tot een afgeslankte ErgoKijk_2 te komen. ErgoKijk_1 zet items die niet of nauwelijks aan bod zullen komen in de observatie van een job op een zijspoor, bijvoorbeeld het hanteren van lasten bij bureauwerk. In de tweede fase bekijkt de onderzoeker de werkelijke uitvoering van de job op de werkvloer met ErgoKijk_2 : Uitvoering van de job. De observatie items van ErgoKijk_2 zijn het wezen van het de ErgoKijk.

In ErgoKijk_1 zijn de gedetailleerde items van de ErgoKijk in 40 kleine gebieden ondergebracht. Deze gebieden zijn gededuceerd uit de oorspronkelijke ErgoKijk. Daarbij werd de indeling van de ErgoKijk gerespecteerd en is er uitgegaan van voor werk relevante inhoudelijke verscheidenheid. Er waren geen gebieden en geen aantal items per gebied vooropgesteld.

De idee om in ErgoKijk_1 een beeld te vormen van de uitvoering van een job en in ErgoKijk_2 de uitvoering ervan vast te leggen is gebaseerd op de ideeën van David Nelson in het artikel "Form and Performance" (Nelson, 1988). Nelson stelt dat elke occupatie kan bekeken worden op het abstracte niveau (Form, Vorm) en op het niveau van de eigenlijke uitvoering (Performance). Ondanks het praktische nut van deze kijk van Nelson voor het ontwikkelen van de ErgoKijk, kan verder over nagedacht of enkel ErgoKijk_1 dan wel de hele ErgoKijk zich op het niveau van de 'Form' bevindt.

ErgoKijk_3

ErgoKijk_3 is een opsomming van voor de hand liggende mogelijkheden om een probleem aan te pakken. De suggesties zijn zowel naar de manier van werken, de organisatie van de taak als naar de inrichting van de werkplek of gericht.

De suggesties zijn pretentieloos en boeten daardoor soms aan precisie in, zijn soms net te concreet of niet voor alle situaties toepasselijk of kan ondoordacht toepassen onveiligheid met zich meebrengen. De tips hebben de bedoeling om inspirerend te werken en moeten steeds met het gezond verstand in de concrete werksituatie getoetst worden.

ErgoKijk versus Risicoanalyse

In het onderdeel Fysische omgeving van de ErgoKijk komen risicoaspecten aan bod, zoals de temperatuur van de grondstof, het gebruik van gevaarlijke producten of primaire veiligheid. Ook wordt bij het scoren van de items aan de observator gevraagd rekening te houden met het aspect veiligheid als mogelijk typerend kenmerk. Toch heeft de ErgoKijk de intentie noch pretentie om een instrument voor risicoanalyse te zijn. Want waar risicoanalyse instrumenten specifiek tot doel hebben “het systematisch en permanent identificeren van gevaren en risicofactoren, en het vaststellen en evalueren van het risico met het oog op het bepalen van de preventiemaatregelen” (Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, 2009), ligt de focus van de ErgoKijk op het verzamelen van de kenmerken van het uitvoeren van een job. Beiden kunnen evenwel naast elkaar onderdeel zijn van een doorgedreven jobanalyse.

Onderzoek

Er is geen onderzoek gebeurd naar de ErgoKijk. Het is nochtans wenselijk om onder andere te onderzoeken of de ErgoKijk weldegelijk de meest typische kenmerken van de uitvoering van een job naar voren brengt en bijvoorbeeld niet vooral risicofactoren. Een andere te beantwoorden vraag is in hoeverre verschillende onderzoekers in dezelfde observatie op dezelfde typische kenmerken uitkomen. Zowel validiteits- als betrouwbaarheidsonderzoek zouden de wetenschappelijke waarde van het instrument kunnen nagaan en vervolgens redenen formuleren om het instrument bij te sturen.

Tot slot

De ErgoKijk is ontworpen om afzonderlijk beroepssituaties te onderzoeken. Toch kan het verzamelen van resultaten voor eenzelfde job op verschillende werkplekken overkoepelende informatie genereren die weliswaar veralgemeend is maar mogelijk nuttig in een fase van beroepsoriëntering.

Dankbetuigingen

- De medewerkers van Jobcentrum en van de externe organisaties Mariasteen, Job & Co, Vokans West-Vlaanderen, UCBO, De Ploeg, ACT die meewerkten aan de testfase
- Huget Désiron (ACT) , ergotherapeut / ergonomoom, voor de grondige feedback
- Veerle Hermans (IDEWE), ergonomoom en Mark Hautekiet (PROVIKMO), ergonomoom voor het sturen van de ErgoKijk
- ESF (Europees Sociaal Fonds) voor de financiering

Referenties

1. Commissariaat-generaal voor de bevordering van de arbeid (1998). *Manueel behandelen van lasten*. Brussel: Wettelijk depot D/2001/1205/12. <http://www.werk.belgie.be> .
2. Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk (2001). Preventie van glij- en struikelpartijen op het werk. *Facts, nr.14, TE-35-01-279-NL-D*. <http://osha.eu.int> .
3. Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (2009). *De Risicoanalyse*. Brussel: Wettelijk depot D/2009/1205/25. <http://www.werk.belgie.be> .
4. Fisher, A.G. (2003). *Assessment of motor and process skills* (AMPS, Volume I, 5e editie). Fort Collins: Three Star Press. www.ampsintl.com
5. Hautekiet, M. (2009). Aandachtspunten bij ontwerp van een werkplek (Onuitgegeven werkdocument PROVIKMO, Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk www.provikmo.be).
6. Hermans, V. (2009). Algemene omgevingsfactoren (Onuitgegeven werkdocument IDEWE, Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk, www.idewe.be).
7. Kielhofner, G. (1995). *Key concepts a model of human occupation* (Nederlandse vertaling en bewerking: Thomas, C., Verhoef J., Vromen I., 1998. Sleutelbegrippen a model of human occupation. Hogeschool Amsterdam). Baltimore: Williams & Wilkins.
8. Kielhofner, G. (2008). *Model of human occupation* (MOHO, 4e editie). Baltimore: Lippincott Williams & Wilkins. www.moho.uic.edu
9. Kuiper, J. et. al.(2004). *Rugklachten door werk. Instrument voor het bepalen van de arbeidsgerelateerdheid van specifieke rugklachten*. Rotterdam: Kenniscentrum AMC, Erasmus MC.
10. Moore-Corner, R.A., G. Kielhofner, L. Olson (1998). *Work Environment Impact Scale* (WEIS, Version 2.0), onuitgegeven Nederlandse vertaling: Vandamme, D., 2003, Jobcentrum West-Vlaanderen. Chicago: University of Illinois. www.moho.uic.edu/assess/weis.html
11. Nelson, D. (1988). Occupation: Form and performance. *The American Journal of Occupational Therapy*, 42 (10), p. 633-640.
12. Salamy, M., S. Simon, G. Kielhofner (1995). *The assessment of communication & interaction skills* (ACIS, Research version 3.1). Chicago: University of Illinois. www.moho.uic.edu/assess/acis.html
13. Vandamme, D. (1996). Ergotherapie, een occupatie. *Acta Ergotherapeutica Belgica*, 96 (4), p.23-31.

Dit product maakt deel uit van het ESF project Kansenwerkvloer, oproep Sociale Inclusie.

Neem zeker een kijkje op www.kansenwerkvloer.be voor meer informatie over dit project.

Jobcentrum West-Vlaanderen realiseerde dit project in nauwe samenwerking met de stuurgroep waar volgende partners deel van uitmaakten:



www.kansenwerkvloer.be