

De

Corpus Sanum

GEZOND & VEILIG WERKEN

Sinds 1999

Ultieme

Gids



Succesvolle ergocoaches

introduceren én borgen
in de organisatie

1. Inleiding

Wil je gaan starten met ergocoaches in je organisatie, bestaande ergocoaches opleiden of het project weer vlottrekken? Wat de aanleiding ook is, het is mooi! Maar hoe zorg je ervoor dat de ergocoach (weer) succesvol wordt? Want met alleen een goede opleiding ben je er niet. Dan zal je straks teleurgesteld zijn over het resultaat. En niet alleen jij, ook de ergocoaches die zo enthousiast begonnen aan hun taak.

Er zijn veel factoren van invloed op het succes van je ergocoach opleiding. Als je daar geen of onvoldoende aandacht aan besteedt, zit je straks met een groep ergocoaches die het steeds moeilijker krijgen op de werkvloer.

Maar geen paniek. In dit e-book delen we met jou waar je op kunt letten en waarom.

Corpus Sanum helpt werkgevers in heel Nederland bij (ingewikkelde) vraagstukken over fysieke belasting, agressie en psychosociale veiligheid. Daar zijn we specialisten in.

2. Even voorstellen

Wij zijn Roelof Koelman en Jeannette Nabuurs. In 1999 richtten we Corpus Sanum op. Sindsdien hebben we meer dan 8.000 ergocoaches opgeleid voor organisaties. Daardoor weten we inmiddels vrij goed wat een ergocoach nodig heeft én zien we ook wat succesfactoren en valkuilen zijn bij de invoering van ergocoaches in een organisatie. Op basis van onze jarenlange ervaring hebben we dit e-book geschreven. Zodat je je voordeel kan doen met onze ervaringen in jouw organisatie.

Als je vragen hebt kan je ons altijd bellen om even te sparren. Of plan **een gratis gesprek** in, dat kan eenvoudig via [deze link >>](#).

Succes en wie weet tot ziens!



Jeannette Nabuurs & Roelof Koelman

Oprichters Corpus Sanum

Inhoudsopgave

1.	Inleiding	2
2.	Even voorstellen.....	2
3.	De strategische waarde van ergocoaches	4
4.	Wat is een ergocoach eigenlijk?	4
5.	Is jouw organisatie klaar voor ergocoaches?	5
6.	Welke taken heeft de ergocoach?	8
7.	Wat moet jóuw ergocoach kunnen?	10
8.	Succesfactoren voor een ergocoachopleiding	12
9.	De ergocoach opleiding zelf doen of inkopen?	13
10.	Checklist bij de selectie van een aanbieder	15

3. De strategische waarde van ergocoaches

Beleid om fysieke belasting terug te dringen is belangrijk. Maar uiteindelijk gaat het erom of dat beleid zijn weg vindt in gezond werkgedrag van de medewerker. En als er iets lastig is, is dat het veranderen van je gedrag. Je doet het immers al jaren zo! Ergocoaches zijn dé aangewezen persoon om collega's te helpen om dat gedrag te veranderen. Zij kennen de praktijk. Ze kennen hun collega's. Ze hebben de vaardigheid om die collega's te helpen bij bewustwording en gedragsverandering. Op een positieve en helpende manier. Goed functionerende ergocoaches hebben dus strategische waarde. In arbeidsproductiviteit, werkplezier en verzuimpreventie.

4. Wat is een ergocoach eigenlijk?

Ergocoaches zijn de ogen en oren op de werkvloer als het gaat om gezond en veilig werken. Ze kunnen direct actie ondernemen bij risico's van fysieke overbelasting. En zo potentieel verzuim door fysieke overbelasting helpen voorkomen. De ergocoach is een medewerker van de werkvloer die daardoor ziet waar het in de praktijk schuurt. Organisaties die uitval door fysieke klachten willen voorkomen doen er goed aan om ergocoaches op de werkvloer aan te stellen.

Een ergocoach is een collega die bewustzijn creëert over gezond en ergonomisch werken in de zorg, collega's begeleidt, kleine interventies uitvoert en het thema fysieke belasting levend houdt. De ergocoach is de **ambassadeur voor gezond werken**.

Iemand die op de werkvloer staat en het gesprek met collega's aangaat. Die hen op een positieve manier prikkelt om anders naar hun werkhouding en -gewoonten te kijken. Zodat iedereen fysiek gezond aan het werk blijft — nu én later. Kortom: de ergocoach is dé brug tussen beleid en praktijk. En in elke organisatie onmisbaar.

5. Is jouw organisatie klaar voor ergocoaches?

De introductie van ergocoaches in de organisatie kan alleen effectief zijn als dat onderdeel is van een *beleid preventie fysieke belasting*. Een goede ergocoachopleiding is een mooi begin, maar daarmee ben je er niet. Zonder de juiste randvoorwaarden zakt zo'n prachtig initiatief langzaam weg in de waan van de dag. Zonde van de investering én van de energie van je ergocoaches. Wil je dat je ergocoaches écht het verschil maken op de werkvloer? Zorg dan dat deze punten goed geregeld zijn:

Is er beleid fysieke belasting, onderdeel van het arbo- of vitaliteitsbeleid?

Ergocoaches functioneren het beste als gezond en veilig werken ingebed is in het beleid. Wordt er gewerkt met de praktijkrichtlijnen voor bijvoorbeeld tillen, duwen, trekken, werken met hulpmiddelen? Werk je in de zorg, zijn de mobiliteitsklassen dan ook onderdeel van het beleid? Zorg dat het beleid staat, actueel is en wordt gecommuniceerd in de organisatie.

Profiel: is duidelijk wie er ergocoach kan worden en wat je van die persoon verwacht?

Niet iedereen is geschikt als ergocoach — en dat is helemaal prima. Het is belangrijk dat je vooraf scherp hebt wie je zoekt. Is dat iemand met coachend vermogen? Iemand die stevig in zijn of haar schoenen staat? Of juist iemand die vanuit ervaring anderen weet mee te krijgen? En vergeet praktische voorwaarden zoals omvang van het dienstverband, type werkzaamheden en locatie niet. Beschrijf wat van de ergocoach wordt verwacht; Meelopen op de werkvloer of ook klinische lessen, toolboxmeetings en zelf hele trainingen geven? Stel een profiel op, zodat je gericht kunt zoeken én geïnteresseerde medewerkers weten wat er van hen verwacht wordt als ze zich aanmelden.

Tijd: is er structureel tijd voor ergocoachtaken?

Veel organisaties vergeten dit. Maar een ergocoach kan niet *tussen de bedrijven door* collega's coachen, knelpunten signaleren of een toolboxmeeting organiseren. Geef de ergocoach structureel tijd. En maak daar ook heldere afspraken over met de leidinggevende. Er zijn geen normen maar in onze praktijk zien we dat effectieve ergocoaches minimaal 2 uur per week tijd hebben.

Zijn management en leidinggevenden betrokken?

Ergocoaches hebben steun en hulp nodig van deze groep. Zorg dat zij vanaf het begin betrokken zijn bij de implementatie én borging van ergocoaches in de organisatie. Zonder draagvlak vanuit het management en leidinggevenden is succes lastig te behalen. Steun kan bestaan uit;

- ✓ Meedenken bij knelpunten en faciliteren van oplossingen
- ✓ Ruimte geven om ergocoachtaken goed uit te voeren
- ✓ Zelf het goede voorbeeld geven

Een leidinggevende die actief achter de rol van ergocoach staat, vergroot de zichtbaarheid en het succes van het hele project. Een proactieve houding helpt!

👉 **Organisatiestructuur: is er een aanspreekpunt of projectleider die ergocoaches begeleidt?**

Ergocoaches hebben een aanspreekpunt nodig. Iemand die hen ondersteunt, begeleidt, motiveert en verder kan helpen als ze ergens tegenaan lopen. Denk aan een preventiemedewerker, teamleider of projectcoördinator. Iemand die het overzicht houdt en helpt om successen te vieren. Organiseer minimaal 1x per kwartaal een overlegmoment met alle ergocoaches binnen je organisatie of afdeling. Voor intervisie, om ervaringen te delen, tips uit te wisselen en samen thema's te agenderen.

👉 **Herkenbaarheid: maak de ergocoach zichtbaar**

Ergocoaches moeten letterlijk zichtbaar zijn in de organisatie. Zodat collega's weten bij wie ze terecht kunnen met hun vragen.

Laat ergocoaches zichzelf kort pitchen in het werkoverleg.
Of een bericht schrijven op het intranet. Of beiden.

👉 **Actuele kennis: zorg voor bijscholing**

Zorg voor jaarlijkse opfrismomenten, bijscholing of verdieping en opleiden van nieuwe ergocoaches bij verloop¹. Dat kan bijvoorbeeld via (externe) training en [verdiepingsscholing](#), online leren of intervisie. Houdt kennis en vaardigheden op peil en verdiep ze. Reserveer hiervoor voldoende budget en middelen

Tip: Laat ergocoaches zelf onderwerpen aandragen waarop ze willen leren en verdiepen.

👉 **Borging: hoe zorg je dat ergocoaches betrokken blijven?**

Het begint vaak enthousiast: een training hier, een workshop daar. Maar na verloop van tijd wordt het stiller en voor je het weet is het; 'Weet je nog, die ergocoach-opleiding?' Zorg daarom voor borging.

¹ De gemiddelde 'levensduur' van een ergocoach is ongeveer 5 jaar.

Plan vaste overleggen, maak gezonde werkgewoonten onderdeel van het werkoverleg en koppel de ergocoaches aan themaweken of vitaliteitsdagen. Zo houd je het levend én zichtbaar.

Tip:

Laat je ergocoaches meedenken over beleid, werkafspraken en verbeteracties. Zo voelen ze zich serieus genomen en groeit hun invloed.

In een ouderenzorgorganisatie werden 12 enthousiaste ergocoaches opgeleid. Binnen een jaar was er nog maar één actief. Waarom? Er was geen structureel overleg, de leiding vond het 'iets van HR' en leidinggevendenden gaven weinig tot geen ondersteuning. Pas na het aanstellen van een interne ergocoach-coördinator kwam de beweging weer op gang.

 Extra tip: Digitaal prikboard

Creëer een **digitaal prikboard** waar ergocoaches ervaringen, succesverhalen en praktische tips kunnen delen. Zo blijft het onderwerp levend en houd je de lijnen kort. Er zijn heel veel apps die je hiervoor kan gebruiken. Denk aan MS Teams, een intranetpagina of een WhatsApp-groep.

Wat kun je daar delen?

-  Foto's van een handig hulpmiddelen in gebruik
-  Filmpje van een slimme oplossingen en technieken
-  Succesverhalen van oplossingen
-  Reminders voor een themaweek, workshop, klinische les, training etc.

6. Welke taken heeft de ergocoach?

Belangrijk om te onthouden: **de ergocoach is geen allesdoener**. Maak hem of haar niet verantwoordelijk voor alles wat met fysieke belasting te maken heeft — daar is een hele organisatie voor nodig. Van een ergocoach mag je verwachten dat hij of zij als **praktijkambassadeur** optreedt en het onderwerp gezond werken levend houdt op de werkvloer. Misschien klinische lessen, toolboxmeetings of zelfs trainingen geeft. Maar welke taken de ergocoach ook heeft, zorg dat ze **duidelijk én behapbaar** zijn. Denk bijvoorbeeld aan:

👉 Aanspreekpunt zijn

De ergocoach heeft als eerste de taak om aanspreekpunt te zijn voor collega's op het gebied van fysieke belasting. De ergocoach moet dus goed zichtbaar zijn in de organisatie en daar heeft hij of zij veel invloed op. Zo kunnen collega's snel terecht met vragen over ervaren knelpunten.

👉 Signaleren, analyseren en beoordelen van knelpunten.

Het signaleren van risicovolle situaties noemen wij; goed kunnen ZIEN. Zien wat er gebeurt, zonder oordeel en objectief. Zodat je de risicovolle situatie goed analyseert en beoordeelt, zonder meteen in oplossingen te schieten. Het begint altijd met de vragen: Waar zitten de risico's en hoe groot zijn ze? Daarvoor gebruikt een ergocoach uiteraard de [praktijkrichtlijnen](#). Wat de risico's ook zijn, de ergocoach analyseert en beoordeelt ze systematisch.

👉 Verbeterpunten en oplossingen aandragen

Na die objectieve situatieanalyse bespreekt de ergocoach de verbeterpunten met collega's en maakt ze bespreekbaar in de organisatie. Bijvoorbeeld in het team of binnen een werkgroepje. De ergocoach bedenkt de oplossingen vervolgens niet zelf. Hij of zij helpt mee bij het zoeken naar mogelijke oplossingen. Samen zoeken vergroot het draagvlak. En zo zijn de oplossingen sneller acceptabel voor de medewerkers. Ze hebben immers zelf nagedacht over en gewerkt aan hun oplossing!

👉 Verbeterplannen opstellen en bewaken

Voor de gevonden verbeterpunten stelt de ergocoach (samen met bijvoorbeeld collega's, deskundigen en/of leidinggevendenden) een verbeterplan op. Zo is voor alle betrokkenen inzichtelijk waar de prioriteiten liggen, bewaakt de ergocoach het proces en wordt inzichtelijk *wat* er *wanneer* gedaan is en met *welk resultaat*. Zo wordt Gezond Werken een gezamenlijke verantwoordelijkheid.

👉 **Collega's en teams coachen**

Het coachen van collega's bij het voorkomen van fysieke overbelasting is een van de belangrijkste ergocoachtaken. Dat doe je *gevraagd* en *ongevraagd*. En alhoewel er in beide situaties kans op weerstand bestaat, is die bij ongevraagde coaching uiteraard groter. Het is belangrijk om de coachings- en communicatie vaardigheden goed op orde te hebben.

👉 **Bijdragen aan beleid en borging**

Een van de onderschatte ergocoachtaken is de rol bij de borging. Neem nu het systematisch opstellen van verbeterplannen. Hieruit kunnen aanwijzingen komen voor nieuw of aangepast beleid. Heel belangrijk voor de continuïteit van *Gezond en Veilig Werken*. Als organisatie doe je er verstandig aan hier voldoende aandacht aan te besteden, want de ergocoach weet (en ziet) immers wat er speelt op de vloer.

👉 **Voorlichting en training geven**

Dit kan op vele manieren vorm krijgen. Afhankelijk van welke keuzes er door de organisatie gemaakt en verwoord zijn in het profiel van de ergocoach. Van korte opfrismomenten tot training-on-the-job en uitgebreide trainingen. Realiseer je wel dat voor het geven van training ook didactische vaardigheden nodig zijn. En dat is niet vanzelfsprekend. Goed zijn in je vak betekent niet automatisch dat je ook een goede trainer bent. Investeer dus in een [train-de-trainer](#) als training geven een taak is van de ergocoach.

👉 **Speciale aandacht: Ergocoach thuiszorg en of buitendienst**

In de thuiszorg en in buitendienstfuncties zijn de omstandigheden vaak nét even uitdagender. Kleine ruimtes, trappen, krappe badkamers, cliënten die liever geen tillift in huis willen, tapijt op de vloer terwijl er met een tillift gewerkt wordt. Hier is extra creativiteit en praktische kennis nodig.

Belangrijke taken voor ergocoaches in de thuiszorg:

- ✅ Collega's helpen hun eigen grenzen te kennen en te bewaken
- ✅ Creatieve oplossingen bedenken met draagvlak
- ✅ Slim gebruik van de ruimte
- ✅ Collega's helpen bij het oefenen van tiltechnieken in beperkte ruimtes

Vergeet de ondersteunende diensten niet!

7. Wat moet jóuw ergocoach kunnen?

Vraag een willekeurige collega wat een ergocoach vooral moet kennen en je hoort vaak: *hoe je goed tilt en hoe je een hulpmiddel gebruikt*. En ja — kennis van fysieke belasting, hulpmiddelen en werkhoudingen is absoluut belangrijk. Maar dat is slechts één kant van het verhaal. Een **goede ergocoach** blinkt vooral uit in **coachende en communicatieve vaardigheden**. Want het gaat er niet om dat je anderen voordoet hoe het moet maar om de ander te laten voelen dat het ook anders kan. En dat je dat gesprek op een coachende en prettige manier voert. Zodat je draagvlak voor verandering creëert en kleine gedragsveranderingen in gang zet. Wij vinden dat een ergocoach dit moet kunnen:

✅ **Betrokken zijn bij collega's**

Als (directe) collega is de ergocoach oprecht geïnteresseerd in het welzijn van de ander en denkt mee in praktische oplossingen.

✅ **Oog hebben voor detail én voor werkprocessen**

Het zit vaak in kleine dingen: een bed op kniehoogte, een rolstoel of kar nét niet ver genoeg naar voren, een lift die niet op de juiste plek staat. Maar óók zien hoe het proces loopt. Waar ontstaan de knelpunten en hoe kun je die slimmer organiseren?

"Mijn collega was eerst super terughoudend. 'Ik ga echt niemand vertellen wat ze moeten doen hoor,' zei ze. Ze vond het spannend om anderen aan te spreken en bang om de sfeer te verpesten. Maar na de eerste trainingsdag zei ze: 'Dit is precies wat ik miste. Nu durf ik op een andere manier het gesprek aan te gaan. Niet belerend, maar vanuit betrokkenheid. En weet je? Collega's waarderen het juist als iemand met ze meedenkt.'"

✅ **Feedback geven, op een opbouwende, positieve manier**

Dit is voor veel ergocoaches moeilijk. Want hoe zeg je tegen een collega dat een bepaalde manier van werken niet handig is, zonder dat het betweterig klinkt? Feedback geven vanuit een positieve intentie en vragenderwijs coachen, 'met de handen op de rug' zoals wij dat noemen.

✓ Positief, motiverend en nieuwsgierig zijn

Een effectieve ergocoach heeft een open houding, durft vragen te stellen en is nieuwsgierig naar waarom collega's hun werk doen zoals ze het doen. Om vervolgens te onderzoeken of de ander bereid is om het eens op een andere manier te proberen.

✓ Basiskennis hebben van fysieke belasting, hulpmiddelen en werkhoudingen

De basiskennis moet op orde zijn maar je hoeft geen expert te zijn in alle verplaatsingstechnieken en handelingen. Ga ervan uit dat de ander expert is in het eigen werk. En weet waar hulplijnen te vinden zijn; praktijk instructievideo's, handige tools zoals de KIM, RisicoRadar of Tiltthermometer etc. Zo'n [kennisbibliotheek](#) is belangrijk om te hebben want het is onmogelijk om alles te weten én te kunnen. De basis moet op orde zijn — en weten wanneer je hulp van een expert inschakelt is minstens zo belangrijk.



Wat moet een ergocoach kennen en kunnen? [Bekijk de video](#) (2:52)

8. Succesfactoren voor een ergocoachopleiding

Je wil dat de ergocoachopleiding blijvend resultaat oplevert. Dat ergocoaches voortdurend werken aan structureel veiliger en gezonder werken. Dus kijk je verder dan de training zelf. Wat maakt een ergocoachopleiding succesvol?

✓ **Top-down én bottom-up support:** De inzet van ergocoaches moet gedragen worden door de hele organisatie. Van bestuurder tot werkvloer. Zonder die support is het voor de ergocoach moeilijk om verandering te realiseren. Laat daarom directie en management zichtbaar betrokken zijn, en betrek ook teams bij het plan. Vraag bijvoorbeeld een leidinggevende om aanwezig te zijn bij de trainingsstart.

✓ **Praktijkgericht leren:** Theorie is belangrijk maar het gaat om de ‘transfer van kennen naar kunnen’. Zorg dat je opleiding *praktijkgericht* is en aansluit bij de werkreality van jouw organisatie. Voeg bijvoorbeeld een vaardigheidsmodule [Transfertechnieken](#) of [Fysiek Gezond Werken](#) toe zoals dat bij Corpus Sanum mogelijk is.

✓ **Coördinator ergocoaches:** We schreven het al eerder; zorg dat er een *vaste contactpersoon of coördinator* is die de ergocoaches begeleidt, aanspreekpunt is voor vragen en het overzicht bewaakt. Deze persoon heeft de touwtjes in handen, is de schakel tussen de ergocoaches en bijvoorbeeld de werkgroep fysieke belasting en houdt het project in beeld. Maak dat onderdeel van je training.

✓ **Heldere verwachtingen:** Hoe ziet de training eruit, wat kan de cursist verwachten? Hoeveel tijd neemt de opleiding in beslag, inclusief voorbereiding en huiswerk? Zorg dat dit voor de cursist *vóór de start glashelder* is.

✓ **Goede intake:** Er is een basisprogramma maar cursisten hebben wellicht ook nog andere verwachtingen. Vraag dit vooraf uit en gebruik deze informatie om je programma op maat te maken.

✓ **Actieve betrokkenheid van leidinggevenden:** Een leidinggevende die het belang van ergonomisch werken onderschrijft, stimuleert ergocoaches en geeft ruimte voor hun taken, maakt het verschil tussen succes en mislukking. Laat leidinggevenden daarom meedenken over de inhoud, meedoen bij startbijeenkomsten en successen mee uitdragen.

✓ **Van opleiden naar borgen:** De ergocoach opleiding is het *begin van duurzame gedragsverandering* maar een opleiding zonder vervolg blijft hangen als *een leuke training toen*. Maak de borging onderdeel van de opleiding en leer de ergocoach straks op welke manieren hij/zij een bijdrage kan leveren aan die borging. Want dat versterkt de cultuur van gezond werkgedrag. Een cultuur waarin het normaal is om elkaar te helpen bij een goede werkhouding, hulpmiddelen te gebruiken en samen oplossingen te zoeken voor knelpunten.

9. De ergocoach opleiding zelf doen of inkopen?

Als je ergocoaches in je organisatie wilt opleiden, sta je voor een belangrijke keuze: **doen we het zelf of halen we iemand van buiten?** Beide opties hebben zo z'n charme — én valkuilen. We zetten ze naast elkaar:

9.1 Zelf doen

Je kunt ervoor kiezen om een of meerdere collega's de training te laten ontwikkelen en te laten geven. Bijvoorbeeld iemand met ervaring in ergonomisch werken en coachen.

Voordelen:

- ✓ Je houdt de regie in eigen hand.
- ✓ Het is vaak goedkoper in de uitvoering.
- ✓ Je kent de organisatie van binnenuit.

LET OP! Het programma moet eerst ontworpen worden en een trainer moet ook blijven in het vakgebied. Ook de organisatie kost tijd. Kortom, neem ontwikkel- onderhoud- en organisatiekosten ook mee in je financiële afweging. Die worden vaak vergeten.

Nadelen:

- ✗ De juiste kennis en didactische vaardigheden zijn niet altijd aanwezig.
- ✗ De inhoud van het programma is soms minder up-to-date.
- ✗ Maatwerk en interactie kunnen een uitdaging zijn voor de eigen trainer.
- ✗ Bij verloop kan je niet meteen een nieuwe ergocoach opleiden en moet je wachten tot je een voldoende nieuwe cursisten hebt.
- ✗ De focus van interne trainers (vaak ergo- en fysiotherapeuten) kan teveel liggen op vaardigheden en het welbevinden van client/patiënt. Daarmee wordt het belang van de medewerker onbedoeld vergeten.

9.2 Inkopen bij een externe opleider

Je haalt een specialist naar binnen die de ergocoach opleiding verzorgt, afgestemd op de zorgpraktijk en actuele richtlijnen.

Voordelen:

- ✓ Je profiteert van actuele kennis en ervaring.
- ✓ Didactisch sterk en praktijkgericht.
- ✓ Vaak meer draagvlak omdat het ‘van buitenaf’ komt.
- ✓ Corpus Sanum levert maatwerk én (on)gevraagd ondersteuning.
- ✓ Corpus Sanum biedt een open inschrijving zodat je flexibel 1, 2 of 3 ergocoaches kan laten scholen. Bijvoorbeeld bij vertrek van een ergocoach of groei van de organisatie.

Nadelen:

- ✗ Hogere out-of-pocketkosten. Dat geldt alleen wanneer je zelf al een goed trainingsprogramma hebt, een organisatiestructuur hebt staan én een deskundige en ervaren trainer hebt.
- ✗ Minder flexibel in inhoud (tenzij je Corpus Sanum inhuurt want wij leveren maatwerk).

💡 Tip van de praktijk: Combineer het beste van beide werelden!

Laat een externe opleider het fundament leggen met een stevige, praktijkgerichte ergocoach opleiding. Zo weet je zeker dat je ergocoaches starten met de juiste kennis en vaardigheden. Daarna kun je zélf intervisiemomenten, opfrisdagen en praktijkopdrachten organiseren. Zo blijft het levend op de werkvloer én houd je grip op de invulling.

Voorbeeld:

- 👉 De opleiding wordt verzorgd door een externe specialist.
- 👉 De interne projectleider plant na 3 maanden een intervisie waarin ergocoaches knelpunten en successen delen. En jaarlijks bij- en verdiepingstrainingen.
- 👉 Tijdens de Week van de Vitaliteit organiseert de organisatie zelf een mini-workshop over een specifiek thema.

Op deze manier versterk je de samenwerking tussen beleid, praktijk en coaching.

10. Checklist bij de selectie van een aanbieder

Wil je een externe partij inschakelen voor de ergocoach opleiding? Slim, want daarmee haal je actuele kennis en didactische ervaring in huis. Bij Corpus Sanum haal je ook ervaring met *organisatie en borging* in huis².

Beoordeel potentiële opleiders aan de hand van onderstaande aandachtspunten. Zodat je straks geen belangrijk punt over het hoofd hebt gezien.

- ✅ **Kent de aanbieder jouw type organisatie en branche?** Ergocoachen in een ziekenhuis, een warehouse, een productiebedrijf, verpleeghuis of thuiszorg is echt iets anders dan in een kantooromgeving. Vraag daarom altijd of de aanbieder ervaring heeft in jouw type organisatie en met specifieke functiegroepen.
- ✅ **Biedt de opleider ondersteuning bij het beleid fysieke belasting?** Welke ervaring met succesvol implementeren heeft de opleider? Is dit alleen het verzorgen van een goede training of kijken ze ook (on)gevraagd mee naar het beleid fysieke belasting?
- ✅ **Biedt de opleider ondersteuning bij de implementatie van de training?** Het organiseren van een training is niet voor iedereen dagelijkse kost. Plannen van een passende locatie, trainingsmaterialen en – hulpmiddelen organiseren, cursisten uitnodigen en informeren, intakes, presentie bijhouden, subsidieverantwoordingsdocumenten, tussentijdse voortgangsrapportages, cursistenevaluatie etc. Ondersteunt de opleider hierin en zo ja, hoe en wat?
- ✅ **Heeft de opleider ervaring met de werkzaamheden op de werkvloer?** Een goede opleider snapt hoe het er écht aan toegaat in jouw werkpraktijk. Vraag gerust om voorbeelden van eerdere trajecten.
- ✅ **Wordt de opleiding afgestemd op jouw organisatie en praktijk?** Geen standaardprogramma van de plank, maar maatwerk. Denkt de opleider met je mee en is deze bereid om jullie specifieke knelpunten en wensen op te nemen in het programma? Is er de mogelijkheid om vooraf een oriëntatie te laten uitvoeren waarmee het programma op maat gemaakt wordt? Wordt bij de individuele cursist een intake afgenomen waarmee de trainer informatie ophaalt die de cursist belangrijk vindt?
- ✅ **Is er aandacht voor coachvaardigheden én ergonomie?** Een ergocoach moet meer kunnen dan alleen fysiek gezond werken volgens de richtlijnen. Coachings- en communicatievaardigheden zijn van

² Sinds 1999 hebben we 100+ organisaties begeleidt bij de implementatie van ergocoaches in de organisatie. Zo weten we vrij goed wat goed werkt en wat valkuilen zijn. Die ervaringen nemen we mee en delen die met onze opdrachtgever.

onmisbaar belang om gedragsverandering in de organisatie op gang te brengen en verder te ontwikkelen. Check of beide onderdelen aan bod komen.

✓ **Is er aandacht voor planmatig werken?** Op deze manier maak je inzichtelijk aan welke knelpunten er wordt gewerkt en wat het resultaat is.

✓ **Borging.** De ergocoach draagt structureel bij aan de borging van het beleid Preventie Fysieke belasting. Wordt daar in de opleiding aandacht aan besteed en krijgt de cursist handvatten hoe hij/zij dit kan doen?

✓ **Wordt er praktisch geoefend en met eigen praktijkopdrachten gewerkt?** Kennis is de basis maar het gaat uiteindelijk om het leren toepassen hiervan in de praktijk: De transitie van 'kennen naar kunnen'. Vraag hoe de trainingsinhoud eruit ziet. Is er sprake van praktisch oefenen, praktijkopdrachten, praktische huiswerkopdrachten en het werken aan eigen praktijksituaties. En is het de mogelijkheid om ergocoaches na de opleiding met bijvoorbeeld intervisiemomenten te ondersteunen?

✓ **Zijn terugkom- en verdiepingsbijeenkomsten mogelijk?** Borg het geleerde en ontwikkel de kennis verder. Kan de opleider hierin een rol spelen en hoe doen ze dat dan?

✓ **Worden leidinggevendenden betrokken bij de opleiding?** Wat kan de opleider doen om ook leidinggevendenden mee te nemen in het proces?

✓ **Is het mogelijk om op locatie te trainen?** Een opleiding in de eigen werkomgeving is om meerdere redenen handig. Vraag of de opleider dat aanbiedt en wat daar de mogelijkheden voor zijn.

✓ **Is individuele opleiding mogelijk?** Door verloop kan opleidingsbehoefte voor 1,2 of 3 mensen ontstaan. Dat is te weinig voor een incompany training. Kunnen cursisten ook aan een open inschrijving meedoen?

✓ **Zijn er referenties beschikbaar?** Check of de opleider eerder heeft gewerkt met vergelijkbare organisaties. Vraag om referenties, zodat je weet wat je kunt verwachten.

✓ **Is de opleider CRKBO erkent?** Naast een kwaliteitskeurmerk betekent dit ook dat er geen btw in rekening wordt gebracht.

✓ **Is de opleiding geaccrediteerd?** Accreditatie is voor bepaalde beroepsgroepen belangrijk voor het behouden van registraties.



Ergocoaches in je organisatie?

Een effectief beleid 'Gezond
en veilig werken' begint

 [hier.](#)