

54/
106

SZW

Ministerie van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid

— Evaluatie arbowetgeving met — betrekking tot welzijn bij de arbeid

Onderzoek naar de bekendheid met de wet- en regelgeving op het terrein van arbeidsinhoud, ergonomie en bijzondere groepen en de getroffen maatregelen

**A. Goudswaard
J.C.M. Mossink**

—

Evaluatie Arbowetgeving met betrekking tot welzijn bij de arbeid

Onderzoek naar de bekendheid met de wet- en
regelgeving op het terrein van arbeidsinhoud,
ergonomie en bijzondere groepen en de
getroffen maatregelen

A. Goudswaard
J.C.M. Mossink

Nederlands Instituut voor
Arbeidsomstandigheden NIA
bibliotheek-documentatie-informatie
De Boelelaan 30, Amsterdam-Buitenveldert

ISN-nr. 23.077
plaats 54-1076
datum

15 NOV. 1995

Onderzoek uitgevoerd in opdracht van het Ministerie
van Sociale Zaken en Werkgelegenheid door TNO
Preventie en Gezondheid

mei 1995

Begeleidingscommissie

F. Licher, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

CIP-GEGEVENS KONINKLIJKE BIBLIOTHEEK, DEN HAAG

Goudswaard, A.

Evaluatie Arbowetgeving met betrekking tot welzijn bij de arbeid: onderzoek naar de bekendheid met de wet- en regelgeving op het terrein van arbeidsinhoud, ergonomie en bijzondere groepen en de getroffen maatregelen / A. Goudswaard, J.C.M. Mossink. – Den Haag : Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid ; Den Haag : VUGA [distr.].

Onderzoek uitgevoerd in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid door TNO Preventie en Gezondheid. – Met lit. opg.

ISBN 90-5250-949-2 (VUGA)

NUGI 661

Trefw.: arbeidsomstandighedenwet.

Verkoop

VUGA Uitgeverij B.V.

Postbus 16400, 2500 BK 's-Gravenhage

Telefoon 070-3 61 40 11. Telefax 070-3 63 23 38

Inhoud

	pagina
Samenvatting	i
1. Inleiding	1
1.1 Aanleiding voor het onderzoek	1
1.2 Onderzoeksvragen	2
1.3 Leeswijzer	2
2. Onderzoeksverantwoording	4
2.1 Inleiding	4
2.2 Onderzoeksmethode	4
2.3 Respons	6
2.4 Opbouw vragenlijst	7
3. Resultaten 1: bekendheid met de wet- en regelgeving	16
3.1 Inleiding	16
3.2 Bekendheid met de Arbowet en de welzijnsbepalingen in de wet	16
3.3 Rol van publikaties van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bij de bekendheid met de wet	21
3.4 Bekendheid met, gebruik van en waardering voor de Publikatie- bladen op het terrein van de ergonomie	22
3.5 Bekendheid met, gebruik van en waardering voor de WEBA-me- thode en de Inspectiemethode Arbeidsomstandigheden (IMA)	25
3.6 Bekendheid met en naleving van de beleidsverplichtingen: risico- inventarisatie, overleg met werknemers, deskundige bijstand en bronbeleid	28
3.6.1 Risico-inventarisatie	28
3.6.2 Overleg met werknemers over het arbobeleid	32
3.6.3 Deskundige ondersteuning	32
3.6.4 Bronbeleid: aandacht voor welzijn bij veranderingen in het bedrijf	34

	pagina
3.7 Conclusies	35
4. Resultaten 2: welzijnsmaatregelen	39
4.1 Inleiding	39
4.2 Genomen maatregelen ter verbetering van het welzijn bij de arbeid	39
4.3 Redenen voor nemen van maatregelen	41
4.4 Genomen maatregelen op het terrein van ergonomie, arbeidsinhoud en organisatie van het werk en bijzondere groepen	43
4.5 De aanwezigheid van kort-cyclische en tempogebonden arbeid en genomen maatregelen	48
4.6 Conclusies	49
5. Samenvatting en conclusies	53
5.1 Inleiding	53
5.2 Onderzoeksmethode	53
5.3 Bekendheid met de wetgeving	54
5.4 Bekendheid met publikaties en methoden	54
5.5 De rol van publikaties van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bij de bekendheid met de wet	55
5.6 Bekendheid met en naleving van de beleidsverplichtingen	56
5.7 Bronbeleid	57
5.8 Maatregelen en motieven	57
5.9 Maatregelen op het terrein van ergonomie, inhoud en organisatie van het werk en doelgroepen	58
5.10 Kort-cyclische en tempogebonden arbeid	59
5.11 Slot	59
Literatuur	61
Bijlagen	63

Samenvatting

Aanleiding van het onderzoek

Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft TNO Preventie en Gezondheid (TNO-PG) opdracht gegeven na te gaan in hoeverre de wet- en regelgeving op het terrein van welzijn bij de arbeid in het bedrijfsleven wordt geïmplementeerd. Een eerste doel van dit onderzoek is inzicht te krijgen in de bekendheid in het bedrijfsleven met de welzijnsbegrippen in de Arbowet en met de diverse richtlijnen op dit gebied. Een tweede doel is zicht te krijgen op de vraag of bedrijven ook inderdaad activiteiten ontplooiën om het welzijn bij de arbeid van de werknemers te verbeteren.

De welzijnsbepalingen in de Arbowet zijn sinds januari 1990 van kracht. Het begrip welzijn bij de arbeid wordt in de Arbowet ingeperkt tot een aantal aspecten: ergonomie van werkplekken, werkmethoden en hulpmiddelen, inhoud en organisatie van het werk en aandacht voor specifieke groepen. Bijzondere aandacht krijgt het beperken van kort-cyclische en tempogebonden arbeid. Een belangrijk principe in de wet is de zelfwerkzaamheid en de samenwerking tussen werkgevers en werknemers in de bedrijven bij het arbobeleid. Dit beleid dient de bronaanpak, de aanpak van risico's bij de bron, als uitgangspunt te nemen. Ten aanzien van welzijn bij arbeid wil dat zeggen het integreren van welzijnsaspecten in het ontwerp van organisaties, werkomgeving en werkplekken. Het principe van de zelfwerkzaamheid heeft met de wijzigingen in de wet per 1 januari 1994 nadere uitwerking gekregen in een aantal nieuwe verplichtingen, zoals het uitvoeren van een risico-inventarisatie, het formuleren van een plan van aanpak en het inschakelen van deskundige ondersteuning. Voor de overheid is het van belang om zicht te hebben op welke wijze deze zelfwerkzaamheid in bedrijven gestalte krijgt.

Onderzoeksmethode

Ten behoeve van dit onderzoek heeft een telefonische enquête plaatsgevonden in 479 bedrijven met twee of meer werknemers in 7 sectoren: landbouw, industrie, bouw, handel en horeca, transport en communicatie, zakelijke dienstverlening en overige dienstverlening. De gesprekken hebben zoveel mogelijk plaatsgevonden met diegene in het bedrijf die verantwoordelijk is voor het arbeidsomstandighedenbeleid. De respons van het onderzoek was 57%. Door een mogelijke negatieve selectie bij de non-respons kunnen de uitkomsten uit dit onderzoek een enigszins positief beeld van de werkelijkheid laten zien.

Bekendheid met de wet- en regelgeving

Uit deze studie komt naar voren dat de bekendheid met de wet- en regelgeving -vooral in de grote bedrijven- goed te noemen is. Naarmate het bedrijf kleiner wordt neemt ook de bekendheid met de wet- en regelgeving af. Dit geldt zowel voor de bekendheid met de welzijnsbepalingen als de bekendheid met de nieuwe verplichtingen op het terrein van het arbobeleid. Verschillen die tussen de sectoren gevonden worden kunnen in de meeste gevallen verklaard worden uit de verschillen in de gemiddelde bedrijfs-grootte per sector. Van de terreinen die onder de welzijnsbepalingen vallen is de ergonomie in alle bedrijven het meest bekend. Het onderwerp inhoud en organisatie van het werk is vooral in de grootste bedrijven bekend. De verplichting uit de wel-zijnsbepalingen dat aandacht besteed dient te worden aan (groepen) werknemers met bijzondere arborisico's geniet vrijwel geen bekendheid. De directe invloed van de publikaties van het Ministerie van SZW op de bekendheid met de wet is gering. Publi-katies van het Ministerie van SZW hebben vooral de wat grotere bedrijven bereikt. De branche-organisaties spelen vooral een belangrijke rol in de kleinste bedrijven.

Stand van zaken maatregelen

Verder komt uit deze studie naar voren dat het niveau van zelfwerkzaamheid in de bedrijven op het terrein van het welzijn bij de arbeid al met al vrij hoog te noemen is, gezien het grote aantal maatregelen dat in alle bedrijven getroffen is. In de grote bedrijven geldt dit nog sterker dan in de kleinere bedrijven.

De belangrijkste getroffen maatregelen zijn: de invoering van werkoverleg, het vergro-ten van de onderlinge samenwerking tussen medewerkers, het vergroten van de auto-nomie van werknemers, het verbeteren van de werkplekinrichting en het verbeteren van de informatievoorziening aan werknemers. Maatregelen in verband met kort-cycli-sche en tempogebonden arbeid zijn vooral gericht op het verminderen van de belasting die uit deze arbeid voortkomt en minder op het terugdringen van dit type arbeid. De respondenten zeggen reeds in grote mate bij (aanpassingen in) het ontwerp van organisaties en werkplekken aandacht te besteden aan de gevolgen voor de arbeidsin-houd en de werkomstandigheden.

In de grote bedrijven weet vrijwel iedereen dat over het arbobeleid overleg gepleegd dient te worden met werknemers of ondernemingsraad en wordt dit overleg ook inder-daad gevoerd. Bij de kleinere bedrijven is dat zo'n 70%.

De wetgeving is vooral in de grote bedrijven aanleiding geweest om maatregelen te treffen ter verbetering van het welzijn bij de arbeid. Maar ook andere motieven spelen een belangrijke rol. De belangrijkste is het bevorderen van de motivatie en betrokkenheid van de werknemers. Maar ook het verbeteren van de arbeidsomstandig-heden en het verminderen van het ziekteverzuim worden vaak genoemd.

1. Inleiding

1.1 Aanleiding voor het onderzoek

In 1990 zijn de welzijnsbepalingen in de Arbowet van kracht geworden. Als gevolg hiervan dient de werkgever bij het bevorderen van goede arbeidsomstandigheden aandacht te besteden aan het brede terrein van veiligheid, gezondheid en welzijn bij de arbeid.

Het begrip welzijn bij de arbeid wordt in de Arbowet uitgewerkt in artikel 3 (aanhef en onder lid 1. e t/m h). Hiermee wordt het begrip welzijn ingeperkt tot een aantal aspecten:

- de ergonomische aanpassing van de werkplekinrichting, werkmethode en hulpmiddelen aan de mens (e);
- het bij de samenstelling en toewijzing van taken rekening houden met persoonlijke eigenschappen van werknemers met betrekking tot leeftijd, geslacht, lichamelijke en geestelijke gesteldheid, ervaring, vakmanschap en kennis van de voertaal (f);
- het inrichten van de arbeid, zodanig dat deze bijdraagt tot de vakbekwaamheid van de werknemer en zodanig dat de werknemer voldoende mogelijkheden heeft om het werk naar eigen inzicht te verrichten, contacten met andere werknemers te onderhouden en zich op de hoogte te stellen van het doel en resultaten van het eigen werk (g);
- de beperking van kort-cyclische en tempogebonden arbeid (h).

De achtergrond van deze welzijnsbepalingen is het zoveel mogelijk beperken van lichamelijke en psychische belasting in het werk. Concreet gaat het hierbij om:

- a. het beperken van hinder en lichamelijke ongemakken in en door het werk;
- b. het beperken van stressrisico's in het werk;
- c. het bevorderen van de leermogelijkheden.

Een belangrijk principe in de wet is de zelfwerkzaamheid en de samenwerking tussen werkgevers en werknemers in de bedrijven bij het arbobeleid. Dit beleid dient de bron-aanpak, de aanpak van risico's bij de bron, als uitgangspunt te nemen. Ten aanzien van welzijn bij arbeid wil dat zeggen het integreren van welzijnsaspecten in het ontwerp van organisaties, werkomgeving en werkplekken. Bij het ontwerpen geldt dat rekening gehouden dient te worden met de stand van de ergonomie en van de arbeids- en bedrijfskunde (artikel 3, aanhef).

Voorts geldt het redelijkerwijsprincipe, dat wil zeggen dat hierbij datgene van de werkgever wordt geëist wat vanuit het oogpunt van produktietechnieken en bedrijfs-economie redelijk is.

Het principe van de zelfwerkzaamheid heeft met de wijzigingen in de wet per 1 januari 1994 nadere uitwerking gekregen in een aantal nieuwe verplichtingen, zoals het uitvoeren van een risico-inventarisatie, het formuleren van een plan van aanpak en het inschakelen van deskundige ondersteuning. Voor de overheid is het van belang om zicht te hebben op welke wijze de zelfwerkzaamheid in bedrijven gestalte krijgt. Derhalve heeft het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) aan TNO Preventie en Gezondheid (TNO-PG) opdracht gegeven om de implementatie van wet- en regelgeving op het terrein van welzijn bij arbeid te evalueren.

Een eerste doel van dit onderzoek is inzicht te krijgen in de bekendheid in het bedrijfsleven met de welzijnsbegrippen in de Arbowet. Een tweede doel is zicht te krijgen op de vraag of bedrijven ook inderdaad activiteiten ontplooiën om het welzijn bij de arbeid van de werknemers te verbeteren.

Voor zover mogelijk zullen de huidige resultaten vergeleken worden met eerdere onderzoeksresultaten.

1.2 Onderzoeksvragen

Op de volgende onderzoeksvragen wordt antwoord gezocht:

- a. *wat is de bekendheid bij management in bedrijven met de inhoud van de welzijnsbegrippen uit de Arbowet en met de diverse richtlijnen op dit gebied (publikatiebladen)?*
- b. *welke activiteiten ontplooiën bedrijven op het terrein van welzijn, welke rol spelen wetgeving en publikaties van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid hierbij en wat is op grond van die ervaring hun oordeel over deze publikaties?*

1.3 Leeswijzer

In dit rapport zal, in hoofdstuk 2, allereerst aandacht besteed worden aan de gehanteerde onderzoeksmethoden en de operationalisering van de onderzoeksvragen in een vragenlijst.

In hoofdstuk 3 zal ingegaan worden op de bekendheid in de bedrijven met de welzijnsbepalingen in de Arbowet, op de bekendheid met en het gebruik van door het

Ministerie ontwikkelde richtlijnen en instrumenten en op de bekendheid met en naleving van enkele algemene verplichtingen inzake het arbo- en verzuimbeleid.

In hoofdstuk 4 zal ingegaan worden op de door de bedrijven getroffen maatregelen.

In hoofdstuk 5, tenslotte, zullen conclusies worden getrokken met betrekking tot de beide onderzoeksvragen.

2. Onderzoeksverantwoording

2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt allereerst ingegaan op de onderzoeksmethode (§ 2.2). Daarna wordt ingegaan op de gerealiseerde steekproef en de respons (§ 2.3). Tenslotte wordt ingegaan op de operationalisering van de onderzoeksvragen in een vragenlijst (§ 2.4).

2.2 Onderzoeksmethode

Er is voor gekozen om een telefonische enquête af te nemen in bedrijven met 2 of meer werknemers in een zevental sectoren: landbouw, industrie, bouw, handel en horeca, transport en communicatie, zakelijke dienstverlening en overige dienstverlening. Er is een gestratificeerde steekproef getrokken uit het bestand van de Kamer van Koophandel, waarbij onderscheid is gemaakt in 5 grootteklassen van bedrijven en 7 sectoren.

Door het trekken van een gestratificeerde steekproef zijn de grotere bedrijven in het bestand relatief oververtegenwoordigd ten opzichte van de kleinere bedrijven. Dit geldt ook voor kleinere sectoren, zoals de landbouw en de transport en communicatie, ten opzichte van grote sectoren als de handel en horeca. Om in dit rapport uitspraken te kunnen doen die representatief zijn voor het totale Nederlandse bedrijfsleven in de 7 sectoren heeft een weging achteraf plaatsgevonden. De in dit rapport genoemde percentages zijn steeds gewogen percentages, waarin de uitkomsten in de kleinere bedrijven zwaarder wegen dan de uitkomsten in de grotere bedrijven en de uitkomsten uit de grote sectoren zwaarder dan die in de kleine sectoren.* In het rapport worden

* Ten behoeve van het berekenen van totaalpercentages voor de populatie is gebruik gemaakt van een wegingscoëfficiënt (wegingscoëfficiënt 1 = celpopulatie/het aantal interviews per cel, zie tabellen 2.2 en 2.3), waarmee zowel de verdeling van bedrijven over sectoren als de verdeling van bedrijven over grootteklassen is meegewogen. Ten behoeve van de vergelijkingen tussen sectoren is een extra wegingscoëfficiënt berekend, waarmee het aantal bedrijven per sector weer teruggebracht wordt tot de steekproefgrootte (wegingscoëfficiënt 2 = wegingscoëfficiënt 1 * steekproefgrootte per sector/totale populatie per sector). Ten behoeve van de vergelijking van de verschillende grootteklassen is hetzelfde gedaan (wegingscoëfficiënt 3 = wegingscoëfficiënt 1 * steekproefgrootte per grootteklasse/totale populatie per grootteklasse).

steeds alleen de verschillen tussen sectoren of grootteklassen beschreven als ze significant zijn.*

Er is steeds naar gestreefd om het gesprek te laten plaatsvinden met die leidinggevende die verantwoordelijk is voor de arbeidsomstandigheden. In 58% van de gevallen heeft het gesprek plaatsgevonden met een verantwoordelijk manager: directeur, bedrijfsleider, afdelingshoofd (zie tabel 2.1), waarbij de gesprekken met directeuren vooral in bedrijven met minder dan 100 werknemers hebben plaatsgevonden en de gesprekken met de deskundige managers vooral in bedrijven met meer dan 500 werknemers. In 23% van de gevallen is men doorverwezen naar een functionaris personeelszaken en in 7% van de gevallen naar een niet leidinggevende die Arbozaken in het takenpakket heeft, zoals de arbocoördinator of de veiligheidsdeskundige. Tenslotte is in 11% van de gevallen het gesprek gevoerd met een werknemer, waarvan onduidelijk is welke rol deze speelt inzake de arbeidsomstandigheden. Deze gesprekken met werknemers hebben vooral in de bedrijven met minder dan 50 werknemers plaatsgevonden. Aangezien in deze bedrijven geen gesprekken hebben plaatsgevonden met arbo-coördinatoren, kunnen we aannemen dat in ieder geval een deel van deze werknemers in de kleinere bedrijven als een soort (informele) arbo-coördinatoren fungeren.

Tabel 2.1 Functie van de respondent in percentages

functie respondent	n	totaal	2-9 wns	10-49 wns	50-99 wns	100-199 wns	500+
• directeur, bedrijfsleider, manager	237	49	83	65	57	26	11
• arbo-, veiligheid-, kwaliteitsmanager	29	6	-	1	8	6	19
• hoofd personeelszaken	14	3	-	1	1	9	3
• functionaris personeelszaken	111	23	2	16	20	43	36
• arbo-coördinator, veiligheids- of andere deskundige	33	7	-	-	5	7	27
• werknemers	53	11	15	17	9	9	4
• onbekend	4	1	-	-	-	-	-

De telefonische enquête is afgenomen door een professioneel enquêtebureau (Intomart). Door dit enquêtebureau is, op aanwijzingen van TNO-PG, de steekproef getrokken en zijn in januari 1995 de interviews gehouden. De interviews hebben gemiddeld zo'n 20 minuten in beslag genomen. TNO-PG heeft de vragenlijst voor dit onderzoek ontwikkeld en het door Intomart geleverde databestand geanalyseerd.

* Dat wil zeggen, als er sprake is van een significantieniveau ≤ 0.05 bij een Chi²-toets.

2.3 Respons

Bij de steekproef is er naar gestreefd om in iedere cel 15 gesprekken te realiseren (zie tabel 2.3).^{*} Niet in alle gevallen is een celvulling van 15 bedrijven gerealiseerd.

Tabel 2.2 Aantal bedrijven in de totale populatie

	<2 wns	2-9 wns	10-49 wns	50-99 wns	100-499 wns	≥500 wns	totaal aantal bedrijven per be- drijfstak
0. landbouw	-	10.952	1.533	86	35	1	12.007
2/3. industrie	-	17.426	8.193	1.586	1.367	191	28.763
5. bouw	-	18.556	7.052	844	454	26	26.932
6. handel en horeca	-	131.229	18.843	1.616	707	80	152.475
7. transport en communicatie	-	11.320	3.514	517	310	31	15.692
8. zakelijke dienstverlening	-	49.295	9.562	1.393	898	165	61.313
9. overige dienstverlening	-	21.556	2.427	282	250	52	24.567
<hr/>							
totaal aantal bedrijven per grootte- klasse	-	259.734	51.124	6.324	4.021	546	321.749

Tabel 2.3 Aantal interviews

grootteklasse	<2 wns	2-9 wns	10-49 wns	50-99 wns	100-499 wns	≥500 wns	totaal per bedrijfstak
0. landbouw	-	15	15	13	15	0	58
2/3. industrie	-	15	15	15	15	15	75
5. bouw	-	15	15	15	15	15	75
6. handel en horeca	-	14	15	15	15	15	74
7. transport en communicatie	-	8	15	15	15	0	53
8. zakelijke dienstverlening	-	15	15	11	15	15	71
9. overige dienstverlening	-	13	15	15	15	15	73
<hr/>							
totaal per grootteklasse	-	95	105	99	105	75	479

Er is een totale steekproef getrokken van 1465 bedrijven, waarvan 654 bedrijven om verschillende redenen afvielen, zoals: telefoonlijn afgesloten, geen gehoor, het bedrijf viel niet binnen de gewenste populatie (minder dan 2 werknemers) of omdat de celvulling reeds gerealiseerd was. Van de overgebleven 811 benaderde bedrijven hebben er 332 niet meegewerkt. Er hebben uiteindelijk 479 bedrijven hun medewerking aan het onderzoek gegeven, dat is een totale respons van 59%.

^{*} Aangezien van te voren bekend was dat de landbouwsector en de transport- en communicatiesector over slechts een zeer gering aantal bedrijven met meer dan 500 werknemers beschikten zijn deze in het trekken van de steekproef niet meegenomen. Van de bouwsector bleek pas achteraf dat hier eveneens slechts een zeer gering aantal 500+-bedrijven waren, zodat deze bedrijven wel in de steekproef zijn meegenomen.

Het responspercentage verschilt per cel, zoals uit tabel 2.4 blijkt. Het hoogste responspercentage is bereikt in de landbouwbedrijven met 100 tot 499 werknemers (79%). Het laagste responspercentage in de zakelijke dienstverlening, onder bedrijven met 50 tot 99 werknemers (39%).

Tabel 2.4 Responspercentage per categorie (totaal aantal benaderde bedrijven: 811; totaal aantal interviews: 479)

	<2 wns	2-9 wns	10-49 wns	50-99 wns	100-499 wns	≥500 wns	totaal per bedrijfstak
0. landbouw	-	52	58	50	/ 79	-	58
2/3. industrie	-	56	60	65	68	75	64
5. bouw	-	63	68	47	58	68	59
6. handel en horeca	-	45	56	47	56	58	52
7. transport en communicatie	-	44	58	54	71	-	62
8. zakelijke dienstverlening	-	56	68	39	71	65	59
9. overige dienstverlening	-	57	75	58	60	63	62
totaal per grootteklasse	-	53	63	53	65	65	59

Aan het niet meewerken aan het onderzoek kunnen verschillende redenen ten grondslag liggen, waaronder een gebrek aan belangstelling in het bedrijf voor de problematiek van de arbeidsomstandigheden. Andere redenen betroffen het doorverwijzen naar een hoofdkantoor, door (persoonlijke) omstandigheden niet in staat mee te doen of omdat men alleen aan een schriftelijke enquête kon of wilde meedoen. Eenmaal werd een staking van het personeel als reden opgegeven om niet mee te doen. Omdat er slechts in enkele gevallen informatie is omtrent de reden voor weigering, blijft het gissen hoeveel bedrijven bij gebrek aan aandacht voor het onderwerp niet wensten deel te nemen. We kunnen wel veronderstellen dat er een positieve selectie heeft plaatsgevonden bij het meewerken aan de enquête en dat de uitkomsten uit dit onderzoek een enigszins positief vertekend beeld zullen laten zien.

2.4 Opbouw vragenlijst

In de tabellen 2.5 en 2.6 zijn de vragen uit de vragenlijst schematisch geordend weergegeven. De volledige onderzoeksvragenlijst is opgenomen als bijlage 1. Hieronder worden de vragen uit de vragenlijst nog eens opgesomd in relatie tot de onderzoeksvragen.

Tabel 2.5 Bekendheid met de wet- en regelgeving welzijn, de rol van overheidspublicaties en de bekendheid met en naleving van de verplichtingen van het arbobeeld

bekendheid met de wet- en regelgeving welzijn	rol publicaties Ministerie van SZW	bekendheid met de verplichtingen inzake het arbobeeld	naleving van de verplichtingen inzake het arbobeeld	bronbeleid
Heeft u wel eens gehoord of gelezen over de Arbowet?		Bent u bekend met de plicht tot het uitvoeren van een risico-inventarisatie?	Heeft u reeds een risico-inventarisatie uitgevoerd of bent u hiermee bezig?	Is er in uw bedrijf in de afgelopen twee jaar sprake geweest van een reorganisatie, verandering in productiewijze of automatisering, nieuwbouw of verbouwing van de werkplekken, aanschaf van nieuwe machines of nieuw meubilair
Heeft u wel eens gehoord of gelezen over de welzijnsbepalingen in de Arbowet?	Hoe bent u op de hoogte geraakt van de welzijnsbepalingen in de Arbowet	Bent u bekend met het feit dat bij deze risico's ook de welzijnsrisico's dienen te worden geïnventariseerd, dat wil zeggen de risico's op het terrein van arbeidsinhoud en ergonomie?	Heeft u hierin aandacht besteed aan welzijnsrisico's, met name arbeidsinhoud en ergonomie?	Zijn hierbij de gevolgen voor het werk of de werplekrichting aan bod gekomen (gevolgen voor inhoud van het werk, werplekrichting, bedieningsgemak, comfort, e.d.)?
Kunt u enkele onderwerpen uit deze welzijnsbepalingen noemen?		Bent u bekend met het feit dat u in deze risico-inventarisatie apart aandacht dient te besteden aan bijzondere groepen werknemers?	Heeft u hierin aandacht besteed aan bijzondere groepen werknemers?	
Bent u bekend met de volgende richtlijnen op het terrein van ergonomie:	Heeft u wel eens gebruik gemaakt van de volgende Publicatie-bladen:	Bent u ervan op de hoogte dat u overleg dient te plegen met de betrokken werknemers of de ondernemingsraad over het Arbobeeld?	Wordt er in uw bedrijf over het Arbobeeld overleg gevoerd met de ondernemingsraad of met de belanghebbende werknemers?	Zijn hierbij de betreffende werknemers of de ondernemingsraad betrokken geweest?
- P184 (beeldschermen)	- P184 (beeldschermen)			
- P41 (zittend en staand werk)	- P41 (zittend en staand werk)			
- P186 (kantoren)	- P186 (kantoren)			
- P183 (kassawerk)	- P183 (kassawerk)			
- P189 (informatieoverdracht in regelkamers)?	- P189 (informatieoverdracht in regelkamers)?			

bekendheid met de wet- en regelgeving wezijn	rol publicaties Ministerie van SZW	bekendheid met de verplichtingen inzake het arbobeleid	naleving van de verplichtingen inzake het arbobeleid	bronbeleid
<p>Heeft u wel eens gehoord van de volgende methoden ter inventarisatie en evaluatie van wezijnrisico's:</p> <ul style="list-style-type: none"> - WEBA-methode - Inspectiemethodes Arbeidsomstandigheden? 	<p>Heeft uzelf of een extern deskundige in uw bedrijf wel eens gebruik gemaakt van deze methode:</p> <ul style="list-style-type: none"> - WEBA-methode - IMA? 		<p>Onderhoudt uw bedrijf een vaste relatie met de volgende deskundigen of zijn deze bij uw bedrijf in dienst:</p> <ul style="list-style-type: none"> - bedrijfsarts - veiligheidskundige - A&O-deskundige - ergonom? 	<p>Is hierbij advies ingewonnen van deskundigen waar het gaat om de gevolgen voor de werkomstandigheden?</p>

Eerste onderzoeksvraag: bekendheid met wet- en regelgeving (zie tabel 2.5)

Om antwoord te kunnen geven op de eerste onderzoeksvraag naar de bekendheid met de wetgeving en de richtlijnen is de respondenten gevraagd:

- of men bekend was met de Arbowet;
- of men bekend was met de welzijnsbepalingen in de Arbowet;
- zo ja, of men hier enkele onderwerpen uit kon noemen;
- of men bekend was met de verplichtingen met betrekking tot het Arbobeleid: met name het uitvoeren van een risico-inventarisatie en overleg met werknemers;
- of men bekend was met de plicht tot opname van welzijn in de risico-inventarisatie.

Door de Arbeidsinspectie zijn een vijftal P-bladen (Publikatie-bladen) uitgegeven op het terrein van de ergonomie:

- Werken met beeldschermen (P184, 1993);
- Zittend en staand werk, ergonomische aspecten (P41, 1988);
- Kantoren, informatie, organisatie en besluitvorming bij kantoorbouw- en inrichtingsprojecten (P186, 1993);
- Kassawerk in zelfbedieningswinkels: supermarkten, warenhuizen en speciaalzaken (P183, 1994);
- Ergonomische richtlijnen voor informatie-overdracht in regelkamers (P189, 1994).

Deze P-bladen bevatten voor een belangrijk deel dwingende richtlijnen. In het onderzoek is derhalve aan de respondenten gevraagd:

- of men bekend was met de diverse Publikatie-bladen,
- of men er gebruik van had gemaakt, en
- zo ja, wat het oordeel was over het blad.

In opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zijn, vanuit het oogpunt van de operationalisering van de Arbowet, twee methoden ontwikkeld ter inventarisatie en evaluatie van arborisico's: de WEBA-methode, speciaal ontwikkeld ter inventarisatie en evaluatie van welzijnsrisico's, en de Inspectie Methode Arbeidsomstandigheden (IMA), een VGW-breed instrument met modulen op het terrein van ergonomie en functie-inhoud (Arbeidsinspectie, CV22; Projectgroep WEBA, 1989; IZF-TNO/NIPG-TNO, 1992). In het onderzoek is gevraagd:

- of men bekend was met deze methoden ter inventarisatie en evaluatie van welzijnsrisico's,
- of men er gebruik van had gemaakt, en
- zo ja, wat het oordeel was over de methode.

Ten aanzien van de nieuwe verplichtingen met betrekking tot het arbo- en verzuimbeleid is niet alleen gevraagd naar de bekendheid, maar ook naar de naleving.

Zo is er gevraagd:

- of men een risico-inventarisatie heeft uitgevoerd,
- zo ja, of men hierin ook aandacht heeft besteed aan welzijnsrisico's,
- of men overleg voert met de werknemers over het Arbobeleid, en
- of men gebruik maakt van deskundige ondersteuning.

Ten aanzien van het in de Arbowet nagestreefde bronbeleid zijn enkele vragen opgenomen, namelijk:

- of men bij grote veranderingen in werkplek of productieproces aandacht besteed aan de gevolgen voor de arbeidsomstandigheden, met name het welzijn,
- of hierbij gebruik wordt gemaakt van deskundige ondersteuning, en
- of hierover overleg wordt gevoerd met werknemers.

Tweede onderzoeksvraag: ondernemen van concrete activiteiten en rol overheidspublicaties

Om antwoord te kunnen geven op het eerste deel van de tweede onderzoeksvraag naar de door de bedrijven ontplooide activiteiten, is de respondenten gevraagd:

- zelf aan te geven welke activiteiten men ontplooid heeft, en
- van een serie van te voren vastgestelde maatregelen aan te geven of men hier iets aan gedaan heeft.

In tabel 2.6 zijn deze maatregelen schematisch weergegeven. Gezien de definitie van welzijn bij de arbeid in de Arbowet kunnen maatregelen ter vermindering van welzijnsrisico's zich richten op vier gebieden:

- ergonomie en werkplekinrichting;
- functie-inhoud en organisatie van het werk;
- kort-cyclische en tempogebonden arbeid;
- bijzondere groepen.

Deze vier gebieden zijn in tabel 2.6 in de linkerkolom aangegeven.

Maatregelen kunnen verder verschillen in de mate van ingrijpendheid en/of het niveau waar ze in de organisatie ingrijpen. In tabel 2.6 zijn in de bovenste kolom vijf typen maatregelen onderscheiden:

- werkplekgerichte/ergonomische maatregelen;
- maatregelen gericht op de functie-uitoefening;
- maatregelen gericht op het functie-ontwerp;
- maatregelen gericht op het organisatie-ontwerp;
- beleidsmaatregelen, zoals scholings- en loopbaanbeleid (flankerend beleid).

Tabel 2.6 Typen maatregelen op het terrein van welzijn bij de arbeid

	werkplek/ergonomische maatregelen	functie-uitoefening/aanpassingsmaatregelen	functie-ontwerp/verbeteringsmaatregelen	organisatie-ontwerp/vernieuwingsmaatregelen	flankerend beleid
ergonomie en werkplekrichting	Een verbetering van de werkplekinrichting, zoals bijvoorbeeld het aanpassen van de werkhoogte, het aanschaffen van beter meubilair of gemakkelijker te bedienen machines of apparaten			Een kleine of grote verbouwing of verandering van productiewijze om het werk comfortabeler te maken	Instructie aan werknemers over een goede inrichting van de werkplek en werkhouding
functie-inhoud en organisatie van het werk		Maatregelen gericht op het verminderen van problemen met de toelevering van materiaal en middelen Verbeteren van de informatievoorziening aan de werknemers over het doel en de resultaten van het werk	Taakrotatie Taakverbreding of taakverrijking voor bepaalde functies Een betere verdeling van de werkbelasting Het vergroten van de zelfstandigheid of de autonomie van de werknemers Het vergroten van de onderlinge samenwerking tussen medewerkers Invoeren van werkoverteg	Een verandering van productiewijze of werkproces gericht op een verbetering van de kwaliteit van de arbeid Invoering van taakgroepen (vaste groepen medewerkers die gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor het totale proces waarin producten of diensten tot stand komen en waarbij de groep het eigen werk plant en bewaakt en dergelijke problemen oplost)	
kort-cyclische arbeid (werk waarin de werknemers in een kort tijdsbestek steeds herhalende handelingen moeten verrichten)		Zijn er in het bedrijf maatregelen getroffen om de belasting die voortkomt uit dit type arbeid te verminderen door bijvoorbeeld het inlassen van pauzes of het afwisselen van het werk met andere taken: - kort cyclische arbeid - tempodwang	Zijn er in het bedrijf maatregelen getroffen om dit type werk te verminderen: - kort cyclische arbeid - tempodwang		
tempogebonden arbeid (arbeid waarbij het werktempo door een machine of een lopende band wordt bepaald)					

werkplek/ergonomische maatregelen	functie-uitoefening/aanpassingsmaatregelen	functie-ontwerp/verbeteringsmaatregelen	organisatie-ontwerp/vernieuwingmaatregelen	financierend beleid
<p>Aanpassing van de werkplek-inrichting aan lichamelijke afmetingen of individuele belastbaarheid, zoals aangepaste stoelen of gereedschap. Een rustruimte voor zwangere vrouwen of een ruimte waarin vrouwen borstvoeding kunnen geven</p>		<p>Aanpassing van het takenpakket voor individuele werknemers voor wie het werk bijzonder of vanwege omstandigheden te zwaar is</p>		<p>financierend beleid</p> <p>Loopbaanafbouw voor oudere werknemers Extra scholing voor bijvoorbeeld anderstaligen en jeugdigen</p>
bijzondere groepen				

In het geval van het flankerend beleid gaat om beleidsmaatregelen in de sfeer van het personeelsbeleid, zoals loopbaanbeleid voor oudere werknemers, en om maatregelen die erop gericht zijn om veranderingen in de organisatie zo goed mogelijk te laten slagen, zoals scholing bij functieverandering. In het kader van deze studie was het slechts mogelijk om enkele heel specifieke beleidsmaatregelen te bevragen, gericht op ergonomie en de doelgroepen.

Tussen de maatregelen gericht op functie-uitoefening, functie-ontwerp en organisatie-ontwerp bestaat een hiërarchie, waarbij er sprake is van een steeds grotere mate van ingrijpendheid. Bij maatregelen gericht op de functie-uitoefening vinden geen veranderingen plaats in het ontwerp van de organisatie. Bij maatregelen gericht op het functie-ontwerp vinden er binnen de bestaande organisatiestructuur verbeteringen plaats ten aanzien van één of meer functies. Bij veranderingen gericht op het organisatie-ontwerp wordt het totale ontwerp van de organisatie onder de loep genomen. Het onderscheid tussen deze categorieën is onder meer ontleend aan een publikatie van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, "Functieverbetering en integraal ontwerpen", waarin richtlijnen worden gegeven voor het (her)ontwerp van organisaties met het oog op de verbetering van de kwaliteit van de functie-inhoud (zie Pot e.a., S112, 1991). In deze publikatie worden arbeidssituaties beschreven in termen van arbeidsverdeling. Maatregelen grijpen op verschillende manieren op de arbeidsverdeling in. De genoemde drie typen maatregelen worden ook wel aanpassings-, verbeterings- en vernieuwingsmaatregelen genoemd (Pot e.a., 1991, p.28). Aanpassingsmaatregelen zijn maatregelen die de verdeling van het werk over personen in eerste instantie ongemoeid laten. Verbeteringsmaatregelen zijn maatregelen die de taken tussen de mensen opnieuw verdelen en/of de condities waaronder deze taken worden verricht verbeteren. Vernieuwingsmaatregelen veranderen de arbeidsverdeling het meest ingrijpend, zij grijpen structureel op de organisatie in. Uitgegaan wordt van de gedachte dat goede resultaten pas kunnen worden bereikt als er sprake is van integraal ontwerpen van organisaties (aandacht voor kwaliteit van de arbeid én kwaliteit van de organisatie) op een zo hoog mogelijk niveau.

Ergonomische maatregelen kunnen gericht zijn op het ontwerp van individuele of groepen werkplekken, zoals het verbeteren van het meubilair en/of hulpmiddelen. Meer ingrijpend kunnen ergonomische maatregelen ook gericht zijn op het ontwerp van de totale organisatie, zoals aanpassingen aan het gebouw of het productieproces. Richtlijnen met betrekking tot het ergonomische (her)ontwerp zijn door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid gepubliceerd in een andere publikatie, "Ontwerpen van arbeidssituaties" (Mossink e.a., 1992).

Met betrekking tot de kort-cyclische en tempogebonden arbeid zijn er maatregelen denkbaar die dit type arbeid ongemoeid laten en zich uitsluitend richten op het ver-

minderen van de belasting, zoals het inlassen van herstelmogelijkheden. Er zijn echter ook maatregelen denkbaar die dit type arbeid binnen de organisatie terugdringen, bijvoorbeeld automatisering of verandering van produktiewijze.

Met betrekking tot de bijzondere groepen zijn er vele maatregelen denkbaar, waarvan er slechts enkele bevraagd worden, zoals aanpassingen in werkplek of functie-inhoud voor bijzondere groepen (iets dat direct uit artikel 3 voortvloeit), het (verplichte) creëren van een rustruimte voor zwangere werknemers of een ruimte om borstvoeding te geven en enkele beleidsmaatregelen in de sfeer van het personeelsbeleid.

Om antwoord te kunnen geven op het tweede deel van de tweede onderzoeksvraag naar de rol van de overheidspublicaties in het gevoerde beleid is gevraagd naar:

- de rol van overheidspublicaties bij het op de hoogte geraken met de inhoud van de wet,
- de rol van de wetgeving als motivatie voor beleid,
- het gebruik van publicatie-bladen in de bedrijven en het oordeel hierover, en
- het gebruik van de methoden en het oordeel hierover (zie tabel 2.5).

3. Resultaten 1: bekendheid met de wet- en regelgeving

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt allereerst ingegaan op de bekendheid met de Arbowet en de welzijnsbepalingen in de Arbowet (§ 3.2). Daarna wordt ingegaan op de rol van de wetgeving bij deze bekendheid (§ 3.3). In paragraaf 3.4 wordt vervolgens verslag gedaan van de bekendheid met, het gebruik van en het oordeel over de wettelijke richtlijnen op het terrein van de ergonomie (de publikatiebladen). In paragraaf 3.5 wordt verslag gedaan van de bekendheid met, het gebruik van en het oordeel over twee instrumenten ter inventarisatie en evaluatie van welzijnsrisico's (de WEBA-methode en de IMA). Daarna wordt ingegaan op de bekendheid met en naleving van de beleidsverplichtingen: risico-inventarisatie, overleg met werknemers, deskundige bijstand en het bronbeleid (§ 3.6). In paragraaf 3.7 wordt een en ander nog eens samengevat in conclusies.

3.2 Bekendheid met de Arbowet en de welzijnsbepalingen in de wet

In 1990 heeft het NIA een onderzoek gedaan onder bedrijven met meer dan 500 werknemers, waarbij aan de arbofunctionarissen is gevraagd naar hun bekendheid met de Arbowet en de welzijnsbepalingen in de wet (Meerman & Middendorp, 1990). 96% van deze functionarissen was toentertijd bekend met de Arbowet en 50% met de welzijnsbepalingen uit deze wet. Aan deze functionarissen zijn de welzijnsbepalingen voorgelegd en is vervolgens gevraagd of men hier al eerder van op de hoogte was.

In de paar jaar die er sindsdien verstreken zijn lijkt de problematiek van de arbeidsomstandigheden meer aandacht te hebben gekregen in de bedrijven. In onze telefonische enquête is er slechts 1 respondent die de Arbowet niet kent, maar deze is wel bekend met het Veiligheidsbesluit voor fabrieken en werkplaatsen. In de bedrijven met meer dan 500 werknemers zegt 97% van de respondenten wel eens van de welzijnsbepalingen gehoord te hebben. Als hierna doorgevraagd wordt over de inhoud van deze bepalingen, kan 64% van deze respondenten één of meer onderwerpen uit de welzijnsbepalingen noemen. Naarmate het bedrijf kleiner is neemt ook de bekendheid met de welzijnsbepalingen bij de respondenten af (zie tabel 3.1). In de bedrijven met tussen de 10 en 500 werknemers zegt driekwart of meer wel eens van de bepalingen gehoord

te hebben en kan circa 30% tot 40% ook één of meer onderwerpen noemen. In de bedrijven met minder dan 10 werknemers zegt de helft van de respondenten wel eens van de welzijnsbepalingen gehoord te hebben en kan 20% één of meer onderwerpen noemen.

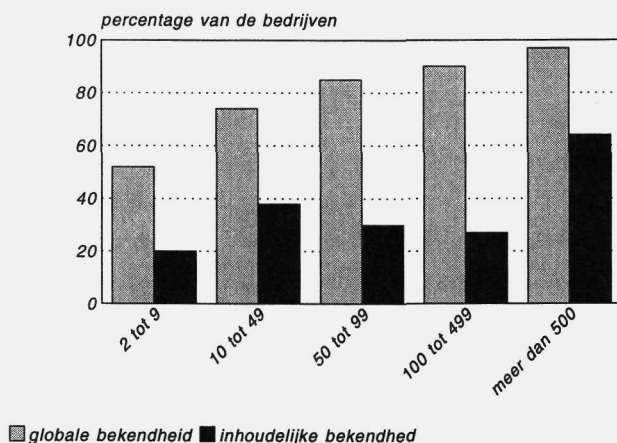
Tabel 3.1 Bekendheid met de welzijnsbepalingen in de Arbowet, uitgesplitst naar bedrijfsgrootte (de percentages betreffen gewogen percentages; zie voor uitleg "gewogen" § 2.2)

	percentage bedrijven waarvan de respondent zegt wel eens over de welzijnsbepalingen gehoord of gelezen te hebben	percentage bedrijven waarin men ook één of meer onderwerpen uit deze bepalingen kan noemen
2-9 wns	52	20
10-49 wns	74	38
50-99 wns	85	30
100-499 wns	90	27
≥500 wns	97	64*

totaal gemiddelde	57	23

* NIA-onderzoek in 1990: 50%.

Figuur 3.1 Bekendheid met de welzijnsbepalingen in de Arbowet, percentage bedrijven waarin de respondent wel eens van de welzijnsbepalingen gehoord heeft (globale bekendheid) en percentage bedrijven waarvan de respondent één of meer onderwerpen kan noemen (inhoudelijke bekendheid), uitgesplitst naar bedrijfsgrootte



Ten dele kan de grotere bekendheid met welzijn in de grotere bedrijven te maken hebben met de persoon van de respondent. In grotere bedrijven is immers vaker met een deskundige gesproken (een deskundig manager, arbo-coördinator of arbodeskundige) dan in de kleine bedrijven. Uit tabel 3.2 valt af te leiden dat vrijwel alle deskundigen zeggen wel eens van de welzijnsbepalingen gehoord te hebben (97% en 100%). Van de deskundige managers kan driekwart ook één of meer welzijnsonderwerpen noemen. Het minst op de hoogte zijn de werknemers, met wie gesproken is en -op-

merkelijk genoeg- de hoofden personeelszaken (8% van de werknemers en 13% van de hoofden personeelszaken zijn inhoudelijk op de hoogte van de welzijnsbepalingen).

Tabel 3.2 Bekendheid met de welzijnsbepalingen in de Arbowet, uitgesplitst naar de functie van de respondent (de percentages betreffen gewogen percentages van de totale populatie)

	percentage respondenten dat zegt wel eens over de welzijnsbepalingen gehoord te hebben	percentage respondenten dat ook één of meer onderwerpen uit deze bepalingen kan noemen
directie/management	61	24
management/deskundige	97	76
hoofd PZ	46	13
medewerker PZ	74	56
deskundige/arbo-coördinator	100	43
werknemer	31	8
totaal gemiddelde	57	23

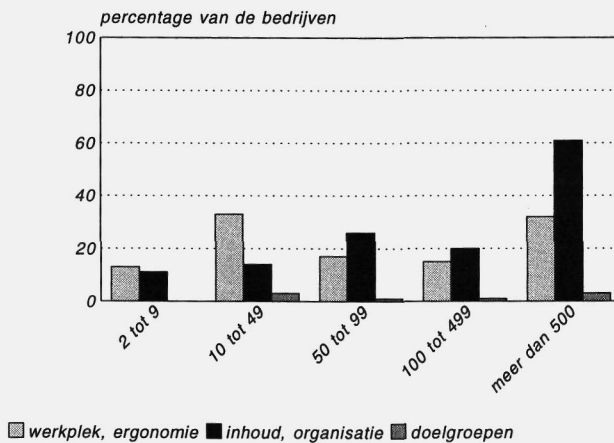
Ook tussen de verschillende sectoren zijn er significante verschillen. Deze verschillen zijn echter volledig te verklaren door een verschillende verdeling van grote en kleine bedrijven over de sectoren. In de landbouw, industrie, bouw, zakelijke dienstverlening en de overige dienstverlening zegt circa tweederde van de respondenten wel eens van de welzijnsbepalingen gehoord of gelezen te hebben (zie tabel 3.3). In de handel en horeca en de transport en communicatie geldt dit voor iets minder dan de helft van de bedrijven. De inhoudelijke kennis is het hoogst in de zakelijke dienstverlening, waar een derde van de respondenten één of meer onderwerpen uit de welzijnsbepalingen kan noemen. In de landbouw, bouw, transport en communicatie en de overige dienstverlening is dit circa een kwart van de respondenten. In de industrie en de handel en horeca is minder dan een vijfde van de respondenten inhoudelijk op de hoogte.

Tabel 3.3 Bekendheid met de welzijnsbepalingen in de arbowet naar sector (de percentages betreffen gewogen percentages)

	percentage bedrijven waarvan de respondent zegt wel eens over de welzijnsbepalingen gehoord of gelezen te hebben	percentage bedrijven waarin men ook één of meer onderwerpen uit deze bepalingen kan noemen (percentages van de totale populatie)
landbouw	69	25
industrie	65	18
bouw	68	23
handel en horeca	47	18
transport en communicatie	46	26
zakelijke dienstverlening	69	34
overige dienstverlening	64	25
totaal gemiddelde	57	21

Aan de respondenten, die zeiden wel eens gehoord of gelezen te hebben over de welzijnsbepalingen uit de Arbowet, is gevraagd of men enkele onderwerpen kon noemen. Ongeveer de helft van de respondenten noemt hierop één of meer onderwerpen. Behalve onderwerpen die inderdaad verband houden met de welzijnsbepalingen worden er ook onderwerpen genoemd die hier geen verband mee houden, vooral veiligheid wordt vaak genoemd. In de tabellen 3.4 t/m 3.6 is weergegeven welke onderwerpen door de respondenten worden genoemd. Ergonomische onderwerpen worden door meer respondenten genoemd dan onderwerpen die verband houden met de arbeidsinhoud en organisatie van het werk (17% ten opzichte van 12%, zie tabel 3.4). Onderwerpen verband houdend met bijzondere groepen worden nauwelijks genoemd (1%). Een van de redenen hiervan kan liggen in het feit dat alle publikaties op het terrein van welzijn van de overheid een algemeen karakter hebben en er geen specifieke publikaties zijn verschenen op het terrein van het doelgroepenbeleid.

Figuur 3.2 Inhoudelijke bekendheid met de welzijnsaspecten uit de Arbowet, percentage bedrijven waarin men de welzijnsaspecten kan noemen, uitgesplitst naar bedrijfsgrootte



Ook hier zijn duidelijke verschillen te zien tussen de grote en de kleine bedrijven. Alle onderwerpen worden in de grotere bedrijven vaker genoemd dan in de kleinere bedrijven. Het verschil tussen grote en kleine bedrijven is vooral groot bij het onderwerp inhoud en organisatie van het werk. In de bedrijven met meer dan 500 werknemers worden door meer dan 60% van de respondenten één of meer onderwerpen genoemd die verband houden met de inhoud en de organisatie van het werk (zie tabel 3.4). Dit percentage ligt in de bedrijven met minder dan 500 werknemers beduidend lager (tussen de 11% en 26%). Onderwerpen verband houdend met de ergonomie van de werkplek worden door meer dan 30% van de respondenten in bedrijven met

meer dan 500 werknemers genoemd. In de overige groepen ligt dit percentage tussen 13 en 17%.

Ook hier is een zeker verband met de persoon van de respondent waar te nemen. Onderwerpen met betrekking tot de inhoud en organisatie van het werk worden vooral genoemd door de deskundigen in de bedrijven (zie tabel 3.5). Van de deskundige managers noemt 75% onderwerpen betreffende de inhoud en organisatie van het werk en van de arbodeskundigen en arbocoördinatoren noemt 43% een van deze onderwerpen. De deskundige managers zijn sowieso het best inhoudelijk op de hoogte. Van deze groep noemt eveneens iets minder dan driekwart onderwerpen betreffende de ergonomie van de werkplek. Onderwerpen betreffende de bijzondere groepen worden uitsluitend door werknemers genoemd.

Tabel 3.4 De onderwerpen die door de respondenten worden genoemd in verband met de welzijnsbepalingen (de percentages zijn gerelateerd aan het totaal, het gaat om gewogen percentages)

	2-9 wns	10-49 wns	50-99 wns	100-499 wns	≥500 wns	totaal
• inrichting van de werkplek, ergonomie (meubilair, hulpmiddelen en machines, beeldschermwerk)	13	33	17	15	32	17
• inhoud en organisatie van het werk (monotone arbeid, leermogelijkheden, autonomie, werkoverleg, taakgroepen, informatievoorziening, werkdruk en stress)	11	14	26	20	61	12
• voorzieningen of aandacht voor bijzondere groepen, aandacht voor persoonlijke eigenschappen (vrouwen, jongeren, ouderen, allochtonen, gehandicapten)	0	3	1	1	3	1
• overigen (veiligheid, klimaat, geluid, gezondheid, gevaarlijke stoffen, arbo- en verzuimbeleid)	10	11	13	14	20	10

Tabel 3.5 De onderwerpen die door de respondenten worden genoemd in verband met de welzijnsbepalingen, uitgesplitst naar respondent (de percentages zijn gerelateerd aan het totaal, het gaat om gewogen percentages)

	directie/ management	manager/ deskundige	hoofd PZ	medewer- ker PZ	deskundige/ coördinator	werk- nemer
• inrichting van de werkplek, ergonomie	17	71	13	51	23	4
• inhoud en organisatie van het werk	12	75	7	22	43	7
• voorzieningen of aandacht voor bijzondere groepen	0	0	0	1	0	2
• overigen	12	5	0	9	8	4

Ook tussen de diverse sectoren zijn er verschillen (zie tabel 3.6). Ook hier vallen deze verschillen te verklaren door een andere verdeling van grote en kleine bedrijven binnen de sectoren. Onderwerpen betreffende de inhoud en organisatie van het werk worden door een kwart van de respondenten uit de zakelijke dienstverlening genoemd (24%) en maar door 5% van de respondenten in de bouw. Onderwerpen betreffende

de ergonomie van de werkplek worden door 31% van de respondenten in de overige dienstverlening en door een kwart van de respondenten in de landbouw genoemd. Hierbij scoort de handel en horeca het laagst met 11%.

Tabel 3.6 De onderwerpen die door de respondenten worden genoemd in verband met de welzijnsbepalingen per sector (de percentages zijn gerelateerd aan het totaal, het gaat om gewogen percentages)

	land- bouw	indu- strie	bouw	handel en horeca	transport en com- municatie	zakelijke dienstver- lening	overige dienstver- lening
• inrichting van de werkplek, ergonomie	25	15	20	11	17	22	31
• inhoud en organisatie van het werk	13	14	5	8	13	24	9
• voorzieningen of aandacht voor bijzondere groepen	-	-	-	-	-	-	-
• overigen	14	13	21	6	0	15	16

3.3 Rol van publikaties van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bij de bekendheid met de wet

Aan de respondenten die zeiden wel eens over de welzijnsbepalingen in de Arbowet gehoord of gelezen te hebben, is gevraagd hoe men hiervan op de hoogte is geraakt. De directe invloed van de publikaties van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is gering, 7% van de respondenten is op deze wijze op de hoogte gebracht (zie tabel 3.7). Over de indirecte rol, via bijvoorbeeld de (vak)literatuur valt niets te zeggen. Deze literatuur speelt wel een voornamelijk rol: 38% van de respondenten is via de vakliteratuur op de hoogte gebracht. De branche-organisaties blijken een zeer belangrijke rol te spelen. 45% van de respondenten zegt door een branche-organisatie op de hoogte te zijn gebracht. Er zijn grote verschillen in de wijze waarop men op de hoogte is geraakt tussen respondenten in grote en kleine bedrijven, tussen de verschillende soorten respondenten en in de diverse sectoren (zie de tabellen 3.7 t/m 3.9).

De publikaties van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid hebben vooral de respondenten in de wat grotere bedrijven (meer dan 50 werknemers) op de hoogte gebracht (circa een derde van de respondenten, zie tabel 3.7). De branche-organisaties hebben vooral de respondenten in de kleinste bedrijven op de hoogte gebracht (50% van de respondenten in bedrijven met minder dan 10 werknemers), waarbij vooral de branche-organisaties in de zakelijke dienstverlening en in de bouw van belang zijn (zie tabel 3.9).

Tabel 3.7 Hoe is men op de hoogte gebracht van de welzijnsbepalingen, uitgesplitst naar bedrijfsgrootte (het gaat om -gewogen- percentages van de groep respondenten die zegt op de hoogte te zijn)

	2-9 wns	10-49 wns	50-99 wns	100-499 wns	≥500 wns	totaal
• zelf kennis van de Arbowet genomen	-	-	-	-	-	11
• via de eigen opleiding	2	2	15	7	14	3
• via de (vak)literatuur	41	27	30	46	64	38
• via de branche-organisatie	50	29	39	21	25	45
• via publikaties van het Ministerie van SZW	3	11	32	37	32	7
• via de Arbeidsinspectie	-	-	-	-	-	4

Tabel 3.8 Hoe is men op de hoogte gebracht van de welzijnsbepalingen (het gaat om -gewogen- percentages van de groep respondenten die zegt op de hoogte te zijn)

	directie/ management	manager/ deskundige	hoofd PZ	medewer- ker PZ	deskundige/ coördinator	werk- nemer
• zelf kennis van de Arbowet genomen	11	70	40	17	39	0
• via de eigen opleiding	2	7	0	6	18	2
• via de (vak)literatuur	38	18	54	42	44	35
• via de branche-organisatie	46	6	1	21	21	50
• via publikaties van het Ministerie van SZW	5	12	15	26	21	11
• via de Arbeidsinspectie	4	11	0	6	0	0

Tabel 3.9 Hoe is men op de hoogte gebracht van de welzijnsbepalingen, uitgesplitst naar sector (het gaat om -gewogen- percentages van de groep respondenten die zegt op de hoogte te zijn)

	land- bouw	indu- strie	bouw	handel en horeca	transport en com- municatie	zakelijke dienstver- lening	overige dienstver- lening
• zelf kennis van de Arbowet genomen	3	12	6	15	1	14	1
• via de eigen opleiding	8	14	1	1	8	1	1
• via de (vak)literatuur	46	36	30	45	50	21	48
• via de branche-organisatie	25	24	52	44	60	60	40
• via publikaties van het Ministerie van SZW	-	-	-	-	-	-	-
• via de Arbeidsinspectie	-	-	-	-	-	-	-

3.4 Bekendheid met, gebruik van en waardering voor de Publikatiebladen op het terrein van de ergonomie

Om de rol die de publikaties van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid hebben gespeeld verder na te gaan zijn enkele vragen gesteld over de bekendheid met en het gebruik van de Publikatie-bladen. Publikatie-bladen (P-bladen) hebben

voor een belangrijk deel een dwingende status. Op het terrein van de ergonomie zijn verschillende P-bladen verschenen. De volgende P-bladen zijn verschenen:

- Werken met beeldschermen (P184);
- Zittend en staand werk, ergonomische aspecten (P41);
- Kantoren. Informatie, organisatie en besluitvorming bij kantoorbouw- en inrichtingsprojecten (P186);
- Kassawerk in zelfbedieningswinkels: supermarkten, warenhuizen en speciaalzaken (P183);
- Ergonomische richtlijnen voor informatie-overdracht in regelkamers (P189).

In 41% van de bedrijven kent men geen enkel P-blad. Het meest bekende P-blad is 'Werken met beeldschermen' (zie tabel 3.10). In 32% van de bedrijven kent men dit P-blad en 16% heeft er gebruik van gemaakt. Het P-blad 'Zittend en staand werk' is bij 24% van de bedrijven bekend en 5% heeft er gebruik van gemaakt. Het P-blad 'Kantoren' is bij 9% van de bedrijven bekend en 2% heeft er gebruik van gemaakt. De andere twee P-bladen zijn zo sectorspecifiek dat er alleen bij de respondenten in de betreffende sectoren naar gevraagd is. Het P-blad 'Kassawerk' is bij 14% van de bedrijven in de handel en horeca bekend en is door 1% van de respondenten in deze sector gebruikt (zie tabel 3.11). Het P-blad 'Ergonomische richtlijnen voor informatie-overdracht in regelkamers' is bij 6% van de bedrijven in de industrie bekend en door 1% van de respondenten in deze sector gebruikt.

De bekendheid met de diverse P-bladen neemt toe met de grootte van het bedrijf (zie tabel 3.10). Het meest bekend P-blad, P184, is bij 93% van de respondenten in de bedrijven met meer dan 500 werknemers bekend en door 83% van deze respondenten gebruikt. Wat betreft de eerste drie P-bladen vallen de verschillen tussen de sectoren te verklaren door een andere verdeling van grote en kleine bedrijven binnen de sectoren.

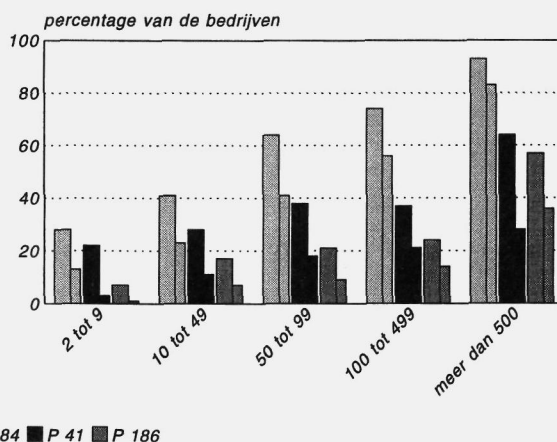
Tabel 3.10 Bekendheid met en gebruik van P-bladen, uitgesplitst naar bedrijfsgrootte (gewogen percentages van het totaal)

		2-9 wns	10-49 wns	50-99 wns	100-499 wns	≥500 wns	alle bedrijven
P184	bekend	28	41	64	74	93	32
	gebruikt	13	23	41	56	83	16
P41	bekend	22	28	38	37	64	24
	gebruikt	3	11	18	21	28	5
P186	bekend	7	17	21	24	57	9
	gebruikt	1	7	9	14	36	2
P183	bekend	7	5	3	5	6	7
	gebruikt	-	-	-	-	-	1
P189	bekend	0	0	3	5	15	1
	gebruikt	0	0	3	0	5	0

Tabel 3.11 Bekendheid met en gebruik van P-bladen, uitgesplitst naar sector (gewogen percentages van het totaal)

		land- bouw	indu- strie	bouw	handel en horeca	transport en communicatie	zakelijke dienstverle- ning	overige dienstverle- ning
P184	bekend	16	35	12	31	48	38	33
	gebruikt	13	11	10	17	28	18	8
P41	bekend	14	24	10	30	30	22	4
	gebruikt	12	4	7	3	11	7	1
P186	bekend	1	15	6	10	12	10	2
	gebruikt	1	3	0	2	12	1	0
P183	bekend	-	-	-	14	-	-	-
	gebruikt	-	-	-	1	-	-	-
P189	bekend	-	6	-	-	-	-	-
	gebruikt	-	1	-	-	-	-	-

Figuur 3.3 Bekendheid met en gebruik van P-bladen op het terrein van de ergonomie, percentage bedrijven dat bekend is met het betreffende P-blad (linker kolom) en percentage bedrijven dat er gebruik van heeft gemaakt (rechter kolom), uitgesplitst naar bedrijfsgrootte



Aan de respondenten die wel eens gebruik hebben gemaakt van één van de P-bladen is gevraagd een oordeel te geven over de bruikbaarheid. De respondenten oordelen overwegend positief. Het P-blad 'Zittend en staand werk' wordt minder positief beoordeeld dan de andere P-bladen, het betreft hier het oudste P-blad (uit 1988).

Tabel 3.12 Oordeel over P-bladen (gewogen percentages van de groep die gebruik van een P-blad heeft gemaakt)

P-blad	indien men er gebruik van heeft gemaakt, wat is het oordeel?			
	goed	matig	slecht	geen mening
P184: werken met beeldschermen	75	20	0	5
P41: zittend en staand werk	59	33	1	8
P186: kantoren	82	15	0	3
P183: kassawerk	92	0,5	0,5	7
P189: informatie-overdracht in het algemeen	-	-	-	-

3.5 Bekendheid met, gebruik van en waardering voor de WEBA-methode en de Inspectiemethode Arbeidsomstandigheden (IMA)

Ten behoeve van de inventarisatie en evaluatie van arborisico's zijn, in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, met name twee methodieken ontwikkeld: de Inspectiemethode Arbeidsomstandigheden (IMA) en de WEBA (welzijn bij de arbeid) - methode (Voor de IMA zie: IZF-TNO/NIPG-TNO, 1992; voor de Weba-methode zie: Arbeidsinspectie, CV22; Projectgroep WEBA, 1989; Vaas e.a., 1995b).

In 1993 is door NIA en TNO-PG (het toenmalige NIPG) onderzoek gedaan naar het gebruik van Arbo-instrumenten door BGD-en en Arbodiensten (Meulenbeld & Van Lingen, 1993). Onder de 36 geïnventariseerde instrumenten vielen ook de WEBA-methode en de IMA. Na de PBGO-vragenlijst (Periodiek Bedrijfsgezondheidskundig Onderzoek) was de WEBA-methode de meest bekende en meest gebruikte methode. De overgrote meerderheid van de 46 ondervraagde BGD-en was bekend met deze methode: 92% van de BGD-en was bekend met de WEBA en 59% van de BGD-en gebruikte deze methode ook zelf. Als derde meest gebruikte instrument werd de IMA vermeld (bekend bij 71% van de BGD-en en gebruikt door 56% van de BGD-en). Er is toen ook gevraagd naar een oordeel over de gebruikte instrumenten. Het gemiddelde rapportcijfer dat de BGD-en gaven voor de WEBA bedroeg een 6,3. Voor de IMA was dat 6,9.

Aan de respondenten in ons onderzoek is gevraagd of ze wel eens van de WEBA-methode of de Inspectiemethode Arbeidsomstandigheden (de IMA) hadden gehoord. In de bedrijven met meer dan 500 werknemers heeft 75% van de respondenten wel eens van de WEBA-methode gehoord, en 67% van de IMA (zie tabel 3.13). Naarmate het bedrijf kleiner wordt daalt dit percentage. Van alle bedrijven heeft 5% wel eens van de WEBA-methode of de IMA gehoord.

Er zijn geen significante verschillen tussen de sectoren wat betreft de bekendheid met de WEBA-methode. De IMA geniet de meeste bekendheid in de industrie (20% van alle industriële bedrijven), de bouw (14%) en de landbouw (7%).

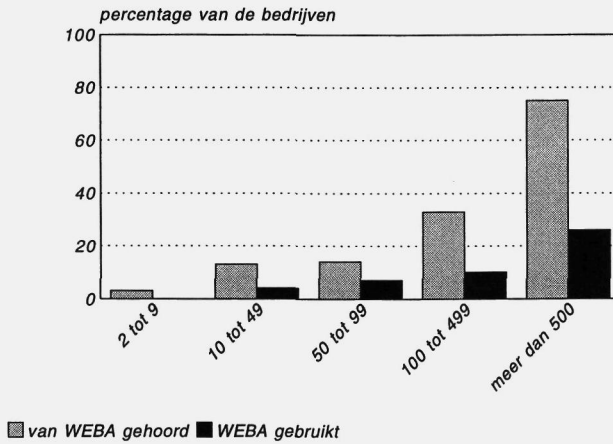
Er is niet alleen gevraagd of men wel eens van deze methoden had gehoord, maar ook of er in het bedrijf gebruik van is gemaakt. Van de bedrijven met meer dan 500 werknemers heeft ongeveer een kwart wel eens gebruik van de WEBA-methode gemaakt en 41% van de IMA (zie tabel 3.13). In deze grote bedrijven maakt men meer zelf gebruik van deze instrumenten dan dat men hiervoor een extern deskundige inschakelt. Voor wat betreft de IMA geldt dat men hier in zijn algemeenheid vaker zelf gebruik van maakt. Voor wat betreft de toepassing van de WEBA-methode maken de bedrijven met minder dan 500 werknemers hiervoor vaker gebruik van een extern deskundige.

Tabel 3.13 Bekendheid en gebruik van de WEBA-methode en de IMA (gewogen percentages, de percentages bij het gebruik zijn gerelateerd aan de groep die bekend is met de methode)

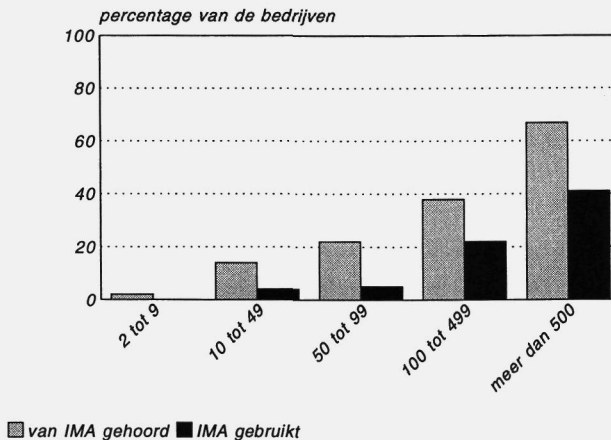
	2-9 wns	10-49 wns	50-99 wns	100-499 wns	≥500 wns	totaal
• wel eens van de WEBA gehoord	3	13	14	33	75	5
• gebruik van de WEBA gemaakt (door bedrijf zelf of door extern deskundige)	0	4	7	10	26	1
- door bedrijf zelf	0	0	2	3	21	0
- externe deskundige	0	4	5	7	5	1
• wel eens van de IMA gehoord	2	14	22	38	67	5
• gebruik van de IMA gemaakt (door bedrijf zelf of door extern deskundige)	0	4	5	22	41	1
- door bedrijf zelf	0	4	2	16	36	1
- externe deskundige	0	0	3	6	5	0

Er zijn geen significante verschillen tussen de sectoren wat betreft het gebruik van de WEBA-methode en slechts geringe verschillen wat betreft het gebruik van de IMA: In de industrie (3%) en in de bouw (2%) is iets vaker gebruik gemaakt van deze methode dan in de andere sectoren.

Figuur 3.4 Bekendheid met en gebruik van de WEBA-methode, percentage bedrijven dat wel eens van de WEBA heeft gehoord en percentage bedrijven dat er gebruik van heeft gemaakt, uitgesplitst naar bedrijfs-grootte



Figuur 3.5 Bekendheid met en gebruik van de Inspectiemethode Arbeidsomstandigheden (IMA), percentage bedrijven dat wel eens van de IMA heeft gehoord en percentage bedrijven dat er gebruik van heeft gemaakt, uitgesplitst naar bedrijfs-grootte



De respondenten, die gebruik hebben gemaakt van één van beide methoden, is gevraagd een oordeel te geven over de bruikbaarheid van de methodes. De gemiddelde rapportcijfers liggen niet hoog. Het (gewogen) gemiddelde rapportcijfer dat men bij gebruik aan de WEBA geeft is een 6,1. Voor het gebruik van de IMA geeft men gemiddeld een 6,4. Evenals bij de BGD-en scoort de IMA iets hoger dan de WEBA. Kritiek op de gebruikersvriendelijkheid van de WEBA-methode in het verleden heeft ertoe geleid dat er inmiddels een vernieuwde versie is ontwikkeld, die in dit onderzoek

nog niet mee is genomen (Vaas e.a., 1995b). Momenteel loopt er een apart onderzoek naar het gebruik van de WEBA-methode door TNO-PG en NIA in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (Middendorp & Peeters, 1994).

3.6 Bekendheid met en naleving van de beleidsverplichtingen: risico-inventarisatie, overleg met werknemers, deskundige bijstand en bronbeleid

Per 1 januari 1994 is er een aantal nieuwe verplichtingen van kracht ten aanzien van het arbo- en verzuimbeleid in bedrijven (zie het P-blad 'Arbo en Verzuimbeleid', P190). Belangrijke verplichtingen hierin betreffen het uitvoeren van een risico-inventarisatie en evaluatie, het overleg met werknemers en het inschakelen van deskundige bijstand. Een belangrijk uitgangspunt in het arbo- en verzuimbeleid betreft de bronaanpak, dat wil zeggen dat de arborisico's bij de bron aangepakt dienen te worden. Al bij het ontwerpen van werkplekken en productieprocessen moet worden nagegaan of deze risico's voor de werknemers met zich meebrengen. Het totale arbo- en verzuimbeleid dient VGW-breed te worden aangepakt, dat wil dus zeggen dat ook de welzijnsrisico's moeten worden meegenomen. In ons onderzoek hebben we de respondenten enerzijds gevraagd in hoeverre men bekend is met de plicht tot het uitvoeren van een risico-inventarisatie en met de aandacht voor welzijnsrisico's hierin. Verder hebben we gevraagd in hoeverre men bekend is met de plicht tot overleg met de werknemers. Anderzijds hebben we gevraagd in hoeverre men reeds risico-inventarisaties heeft uitgevoerd en of men hierin aandacht heeft besteed aan welzijnsrisico's en of men inderdaad overleg pleegt met werknemers. Daarnaast hebben we gevraagd naar de beschikbaarheid van deskundige bijstand en naar de aandacht voor welzijnsrisico's bij reorganisaties, verbouwingen, veranderingen in het productieproces (het bronbeleid). Achtereenvolgens komen in onderstaande paragrafen aan de orde: de risico-inventarisatie, het overleg met de werknemers, deskundige bijstand en het bronbeleid.

3.6.1 Risico-inventarisatie

In circa 90% of meer van de bedrijven met meer dan 50 werknemers is men op de hoogte van de plicht tot het uitvoeren van een risico-inventarisatie (zie tabel 3.14). Bij bedrijven met minder dan 50 werknemers is dat 57% (2-9 werknemers) tot 68% (10-49 werknemers). In iets minder bedrijven weet men dat hierin aandacht besteed dient te worden aan arbeidsinhoud en ergonomie: in 90% van de bedrijven met meer

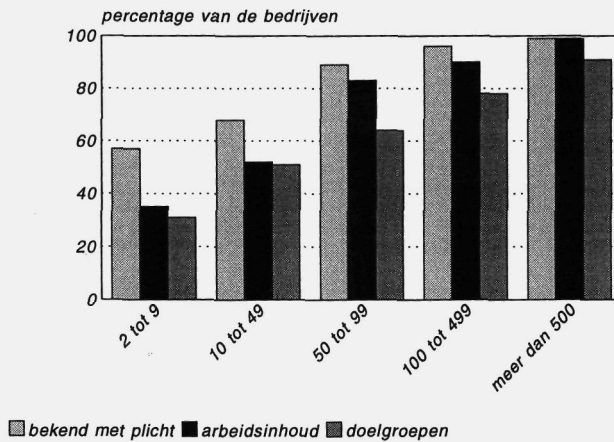
dan 100 werknemers weet men dit. In de bedrijven met minder dan 100 werknemers loopt het percentage af van 83% naar 35%. In nog weer minder bedrijven weet men dat men tevens aandacht dient te besteden aan bijzondere groepen: in iets meer dan 90% van de bedrijven met meer dan 500 werknemers weet men dit. Bij de bedrijven met minder dan 500 werknemers loopt het percentage van 78% in de bedrijven met 100 tot 500 werknemers naar 31% in de bedrijven met minder dan 10 werknemers.

Tabel 3.14 Bekendheid met plicht tot risico-inventarisatie en uitgevoerde risico-inventarisaties, uitgesplitst naar bedrijfsgrootte (gewogen percentages van het totaal)

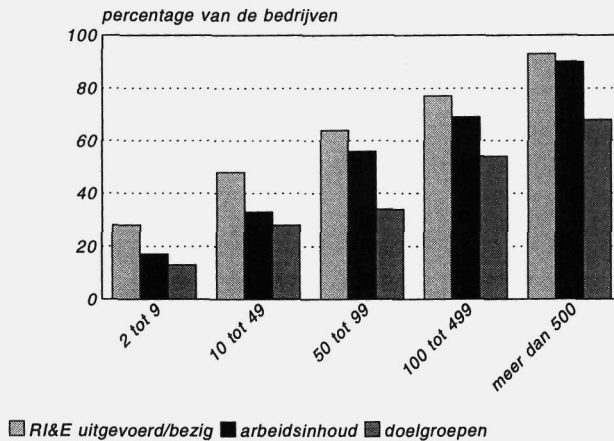
	aantal werknemers					totaal gemiddelde
	2-9	10-49	50-99	100-499	≥500	
• bekend met de plicht tot het uitvoeren van een risico-inventarisatie	57	68	89	96	99	60
• bekend met aandacht voor arbeidsinhoud en ergonomie in RI/E	35	52	83	90	99	39
• bekend met aandacht voor doelgroepen in RI/E	31	51	64	78	91	35
• percentage bedrijven dat een RI heeft uitgevoerd of ermee bezig is	28	48	64	77	93	32
- reeds uitgevoerd	25	28	45	38	50	26
- ermee bezig	3	20	19	39	43	6
• aandacht voor arbeidsinhoud en/of ergonomie in RI/E	17	33	56	69	90	21
• aandacht voor doelgroepen in RI/E	13	28	34	54	68	16

Zowel de bekendheid met deze plicht als de daadwerkelijke uitvoering hiervan loopt op naarmate het bedrijf groter is. In 93% van de bedrijven met meer dan 500 werknemers heeft men reeds een risico-inventarisatie uitgevoerd of is men hiermee bezig (zie tabel 3.14). Bij de bedrijven met minder dan 500 werknemers loopt dit percentage af van 77% voor bedrijven met 100 tot 500 werknemers naar 28% in de bedrijven met minder dan 10 werknemers. Een zeer groot deel (90%) van de bedrijven met meer dan 500 werknemers heeft in de risico-inventarisatie aandacht besteed aan arbeidsinhoud en ergonomie. Bij de overige bedrijven loopt dit percentage af van 69% voor bedrijven met 100 tot 500 werknemers naar 17% voor bedrijven met minder dan 10 werknemers. Tweederde (68%) van de bedrijven met meer dan 500 werknemers besteed in de risico-inventarisatie aandacht aan bijzondere groepen. Bij de overige bedrijven loopt dit percentage terug van 54% in bedrijven met 100 tot 500 werknemers naar 13% in bedrijven met minder dan 10 werknemers.

Figuur 3.6 Bekendheid met de plicht tot het uitvoeren van een risico-inventarisatie, met de opname van risico's op het terrein van arbeidsinhoud en ergonomie hierin en met het besteden van aandacht aan bijzondere groepen, uitgesplitst naar bedrijfsgrootte



Figuur 3.7 Percentage bedrijven dat reeds een risico-inventarisatie heeft uitgevoerd of hiermee bezig is, percentage bedrijven dat hierin aandacht heeft besteed aan arbeidsinhoud en ergonomie en percentage bedrijven dat hierin aandacht besteed heeft aan bijzondere groepen, uitgesplitst naar bedrijfsgrootte



In een monitorstudie naar stress en lichamelijke belasting (aan arbeidsinhoud en ergonomie verwante terreinen), die in 1993 is uitgevoerd, is nagegaan in hoeverre een periodieke risico-inventarisatie deel uitmaakte van het arbojaarplan (Houtman e.a., 1995). In 22% van de bedrijven uit die studie maakte een periodieke risico-inventarisatie op het terrein van lichamelijke belasting deel uit van het jaarplan en in 12% van de bedrijven een periodieke risico-inventarisatie op het terrein van stress. Het

percentage bedrijven dat in deze monitorstudie zegt aandacht besteed te hebben aan stress (12%) of lichamelijke belasting (22%) is alleen enigszins te vergelijken met het totale percentage bedrijven dat in het huidige onderzoek zegt aandacht besteed te hebben aan arbeidsinhoud of ergonomie (21%). In het monitoronderzoek ging het alleen om bedrijven met 35 tot 350 werknemers in drie sectoren: industrie, groothandel en zakelijke dienstverlening. Als in het huidige onderzoek gekeken wordt naar vergelijkbare grootteklassen (50-99 en 100-499 werknemers), dan zien we dat hier de percentages veel hoger liggen (56% en 69%). Ten tijden van de monitorstudie was het uitvoeren van een risico-inventarisatie nog niet verplicht. Het lijkt erop dat er inmiddels veel meer bedrijven mee aan de slag zijn gegaan.

In ons onderzoek komen niet alleen grote verschillen naar voren tussen grote en kleine bedrijven, er zijn ook significante verschillen tussen de sectoren wat betreft de bekendheid met en het naleven van de plicht tot risico-inventarisatie (zie tabel 3.15). Deels vallen deze verschillen te verklaren uit verschillen in bedrijfsgrootte per sector. De bekendheid met de plicht is het grootst in de industrie, de handel en horeca en de transport en communicatie-sector (resp. 71%, 67% en 65%). De bekendheid is het geringst in de overige dienstverlening (27%). De naleving van de verplichting is het verst gevorderd in de transport en communicatie en in de industrie (resp. 51% en 44%) en het geringst in de overige dienstverlening (19%) en de landbouw (21%).

Tabel 3.15 Bekendheid met plicht tot risico-inventarisatie en uitgevoerde risico-inventarisaties, uitgesplitst naar sector (gewogen percentages van het totaal)

	land- bouw	indu- strie	bouw	handel en horeca	transport en com- municatie	zakelijke dienstver- lening	overige dienstver- lening
• bekend met de plicht tot het uitvoeren van een risico-inventarisatie	47	71	53	67	65	55	27
• bekend met aandacht voor arbeidsinhoud en ergonomie in R/E	40	45	40	35	64	48	26
• bekend met aandacht voor doelgroepen in R/E	34	50	39	33	51	32	24
• percentage bedrijven dat een RI heeft uitgevoerd of ermee bezig is	21	44	32	32	52	30	19
- reeds uitgevoerd	20	22	9	30	48	25	16
- ermee bezig	1	22	23	2	4	5	3
• aandacht voor arbeidsinhoud en/of ergonomie in R/E	15	29	20	17	39	29	11
• aandacht voor doelgroepen in R/E	8	23	15	16	17	18	9

3.6.2 Overleg met werknemers over het arbobeleid

Van alle bedrijven is 72% bekend met het feit dat men overleg dient te voeren met de werknemers of de OR over het te voeren arbobeleid. In 70% van alle bedrijven wordt ook daadwerkelijk overleg gevoerd met de werknemers. In meer dan 90% van de bedrijven met meer dan 100 werknemers wordt overleg met werknemers gevoerd over het arbobeleid. Van de bedrijven met meer dan 50 werknemers voert 71% overleg met de ondernemingsraad (zie tabel 3.16).

Tabel 3.16 Overleg met werknemers en ondernemingsraad in de bedrijven

	2-9 wns	10-49 wns	50-99 wns	100-499 wns	≥500 wns	totaal
• bekend met plicht tot overleg met OR of werknemers	68	88	92	100	99	72
• overleg met werknemers (betrokken werknemers en/of OR)	70	66	87	91	97	70
• overleg met OR (totaal alleen voor 50+ bedrijven berekend)	-	-	-	84	69	71

3.6.3 Deskundige ondersteuning

In de enquête is nagegaan in hoeverre er in de bedrijven sprake is van deskundige bijstand. De voor het onderwerp welzijn belangrijke deskundigen zijn de arbeid- en organisatiedeskundige en de ergonoom. Om de aanwezigheid van deze deskundige af te kunnen zetten tegen de aanwezigheid van andere deskundigen is eveneens naar de meest voorkomende, en bij Arbodiensten verplichte, andere deskundigen gevraagd. De deskundigheden die voor Arbodiensten verplicht zijn de veiligheidsdeskundige, de bedrijfsarts, de A&O-deskundige en de arbeidshygiënist.

In de bedrijven met meer dan 100 werknemers heeft 60 à 70% een vaste relatie met een A&O-deskundige en 40 à 50% een vaste relatie met een ergonoom (zie tabel 3.17). Van alle bedrijven heeft 16% een vaste relatie met een arbeid- en organisatie-deskundige en 10% een vaste relatie met een ergonoom (zie tabel 3.17, eerste kolom). Beide deskundigen zijn bij 4% van de bedrijven in dienst (zie tabel 3.17, laatste kolom). Hetzelfde percentage bedrijven heeft een veiligheidsdeskundige in dienst. De relatief 'nieuwe' deskundigen steken hierbij niet ongunstig af tegen de 'oude', zeker niet als ervan uitgegaan wordt dat de personeelsfunctionaris eveneens een A&O-deskundige kan zijn.

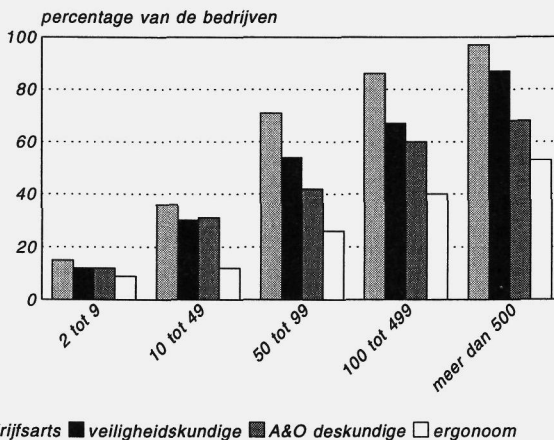
Opvallend is dat de helft van de kleine bedrijven helemaal geen relatie met één van de gevraagde deskundigen onderhoudt, terwijl alle bedrijven met meer dan 100 werknemers wel een relatie met een of meer van de deskundigen.

Er zijn niet of nauwelijks significante verschillen tussen de sectoren.

Tabel 3.17 In de bedrijven aanwezig of beschikbare deskundigheid, uitgesplitst naar bedrijfsgrootte (gewogen percentages van het totaal)

	vaste relatie met een externe deskundige of een deskundige in dienst						deskundige in dienst
	alle bedrijven	2-9 wns	10-49 wns	50-99 wns	100-499 wns	≥500 wns	alle bedrijven
• personeelsfunctionaris	35	28	59	83	97	99	27
• bedrijfsarts	20	15	36	71	86	97	1
• arbo-coördinator	26	21	41	66	78	80	5
• veiligheidsdeskundige	17	12	30	54	67	87	4
• arbeid- en organisatiedeskundige	16	12	31	42	60	68	4
• ergonomoom	10	9	12	26	40	53	4
• geen enkele relatie met een deskundige	50	57	28	3	0	0	
• geen deskundige in dienst							70

Figuur 3.8 Percentage bedrijven dat een vaste relatie onderhoudt met een bedrijfsarts, een veiligheidsdeskundige, een A&O-deskundige of een ergonomoom, uitgesplitst naar bedrijfsgrootte



In eerder genoemde monitorstudie naar stress en lichamelijke belasting uit 1993 is eveneens gevraagd naar de in de bedrijven beschikbare deskundigheid (Houtman e.a., 1995). Bij de bedrijven uit die studie was in 8% van de gevallen een A&O-deskundige

in dienst en in 2% een ergonomoom. In 1993 had 9% van deze bedrijven een bedrijfsarts in dienst en 12% een veiligheidsdeskundige. 19% van de bedrijven uit de monitorstudie beschikte over een arbo-coördinator. Voor de bedrijfsarts, de veiligheidsdeskundige en de A&O-deskundigen zijn deze percentages hoger dan in het huidige onderzoek. Het lijkt erop dat bedrijven momenteel minder van deze deskundigen in dienst hebben, maar de deskundigheid reeds meer van de Arbodiensten betrekken. Het percentage bedrijven dat een ergonomoom in dienst heeft ligt in ons onderzoek hoger dan bij de monitorstudie.

3.6.4 Bronbeleid: aandacht voor welzijn bij veranderingen in het bedrijf

In de vragenlijst is aan de respondenten gevraagd of er grote veranderingen hebben plaatsgevonden, zoals reorganisaties, veranderingen van produktiewijze of automatisering, verbouwing of nieuwbouw of de aanschaf van nieuwe machines of nieuw meubilair. Als dit het geval was is gevraagd of hierbij aandacht is geweest voor de arbeidsomstandigheden, in het bijzonder voor arbeidsinhoud en ergonomie, of hierbij advies is ingewonnen van een deskundige en of de werknemers hierbij zijn betrokken. In het kader van dit onderzoek voerde het te ver om ook na te gaan wat deze aandacht voor praktische consequenties heeft gehad.

Tabel 3.18 Aandacht voor welzijn bij grote veranderingen (gewogen percentages, referentiegroep alleen die bedrijven waar een dergelijke verandering heeft plaatsgevonden)

N		aandacht voor de gevolgen arbeidsinhoud en/of ergonomie	advies van deskundige ingewonnen i.v.m. arbeidsomstandigheden	betrokkenheid van de werknemers	betrokkenheid van de OR (alleen 50+ bedrijven)
202	Reorganisatie	88	46	95	44
214	Verandering van produktiewijze of automatisering	55	52	79	59
191	Nieuwbouw of verbouwing	76	31	86	61
309	Aanschaf van nieuwe machines of meubilair	78	36	81	45

De aandacht voor de gevolgen voor functie-inhoud en/of werkomstandigheden is bij reorganisaties het grootst. Maar liefst 88% van de respondenten zegt dat bij recente reorganisaties (de afgelopen 2 jaar) rekening is gehouden met de gevolgen voor arbeidsinhoud en/of werkomstandigheden. Maar ook bij nieuwbouw, verbouwing of de aanschaf van nieuwe machines of meubilair wordt in meer dan driekwart van de bedrijven rekening gehouden met de gevolgen voor de werkomstandigheden, het be-

dieningsgemak of comfort. Bij een verandering van produktiewijze of bij automatisering wordt minder vaak rekening gehouden met de gevolgen voor arbeidsinhoud of werkomstandigheden, hoewel het hier toch ook om een meerderheid van bedrijven gaat (55%).

Ook hier geldt dat in grotere bedrijven bij dergelijke veranderingen de gevolgen voor de arbeidsomstandigheden vaker aan bod komen dan in kleinere bedrijven.

Advies van deskundigen waar het gaat om de arbeidsomstandigheden wordt in dit laatste geval het meest ingewonnen. 52% van de bedrijven vraagt advies van een deskundige bij verandering van produktiewijze of automatisering, terwijl dat bij nieuwbouw of verbouwing en de aanschaf van nieuwe machines of meubilair slechts om respectievelijk 31% en 36% van de bedrijven zijn.

In de overgrote meerderheid van de gevallen worden de werknemers bij het proces betrokken. De OR minder.

3.7 Conclusies

In tabel 3.19 zijn de diverse uitkomsten uit dit hoofdstuk voor de totale populatie nog eens samengevat. De bedrijfsgrootte is een zeer belangrijke factor in de mate van bekendheid met de verplichtingen en de naleving van de wet. De meeste verschillen tussen de sectoren vallen te verklaren uit verschillen in bedrijfsgrootte per sector. De bekendheid met de wet- en regelgeving is in de grote bedrijven goed te noemen. 64% van de respondenten in de bedrijven met meer dan 500 werknemers is inhoudelijk op de hoogte van de welzijnsbepalingen in de Arbowet. 99% van deze respondenten is op de hoogte van de verplichting tot het uitvoeren van een risico-inventarisatie en het opnemen van welzijnsrisico's hierin. Naarmate het bedrijf kleiner wordt, neemt de bekendheid met de wet- en regelgeving af. Dat geldt voor alle punten. Overigens zijn alle respondenten bekend met de Arbowet. Van de kleinste bedrijven (tot 10 werknemers) is 20% inhoudelijk op de hoogte van de welzijnsbepalingen, is 57% op de hoogte van de plicht tot het uitvoeren van een risico-inventarisatie en 35% met de plicht tot het opnemen van welzijnsrisico's hierin.

De branche-organisaties spelen een belangrijke rol bij het op de hoogte geraken van de welzijnsbepalingen, 45% van alle respondenten is op dergelijke wijze op de hoogte gekomen. 38% van de respondenten via de (vak)literatuur. Publikaties van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid spelen slechts een geringe rol in het op de hoogte geraken van de welzijnsbepalingen (7% van de respondenten), dat wil zeggen dat de directe invloed hiervan gering is. Over de indirecte invloed, via vakliteratuur en branche-organisaties is niet veel te zeggen.

bekendheid met de wet- en regelgeving welzijn	%	rol publicaties Ministerie van SZW	%	bekendheid met de verplichtingen inzake het Arbeidsbeleid	%	naleving van de verplichtingen inzake het Arbeidsbeleid	%	bronbeleid	%
bekendheid met methoden ter inventarisatie en evaluatie van welzinsico's:		gebruik van de methoden door de bedrijven zelf of door externe deskundigen:		deskundige bijstand (in- of extern):		deskundige ondersteuning bij reorganisatie, verandering van productiewijze, verbouwing of nieuwbouw en aanschaf van nieuwe machines of meubilair			31-52
• WEBA-methode	5	• WEBA-methode	1	• bedrijfsaans	20				
• IMA	5	• IMA	1	• veiligheidskundige	17				
				• A&O-deskundige	16				
				• ergonomoom	10				

Van de diverse ergonomische richtlijnen is vooral het P-blad over beeldschermwerk bekend. 93% van de respondenten in de 500+ bedrijven kent dit blad en 83% heeft er gebruik van gemaakt. Bij de kleinste bedrijven kent 28% van de respondenten dit P-blad en heeft 13% hier gebruik van gemaakt.

75% van de respondenten uit de 500+ bedrijven kent de WEBA-methode en 26% heeft hier ook wel eens gebruik van gemaakt. Van de bedrijven met 10 tot 500 werknemers kent 13% tot 33% de WEBA en heeft 4% tot 10% hier gebruik van gemaakt. Bij de kleinste bedrijven kent slechts 3% deze methode en heeft men er niet of nauwelijks gebruik van gemaakt.

De Inspectiemethode Arbeidsomstandigheden (IMA) is bij 67% van de grootste bedrijven bekend. Van de bedrijven met 50 tot 500 werknemers kent 14% tot 38% de IMA. Van de bedrijven met minder dan 10 werknemers is de IMA bij slechts bij 2% bekend. Van de 500+ bedrijven heeft 41% hier wel eens gebruik van gemaakt, van de bedrijven met 10 tot 500 werknemers 4% tot 22% en bij de kleinste bedrijven vrijwel niemand. De 500+ bedrijven passen deze methode vaker zelf toe dan dat ze er een extern deskundige voor inhuren. Voor de overige bedrijven geldt dat de IMA vaker zelf wordt toegepast en de WEBA-methode vaker door een extern deskundige. In de grote bedrijven weet vrijwel iedereen dat er over het Arbobeleid overleg gepleegd dient te worden met de werknemers of ondernemingsraad en wordt dit overleg ook daadwerkelijk gevoerd. Bij de kleinere bedrijven is dat zo'n 70%. Ook bij belangrijke veranderingen, zoals reorganisaties, veranderingen in produktiewijze of verbouwing en nieuwbouw wordt in hoge mate met de werknemers overlegd (80% à 90%). Het op zo'n grote schaal voeren van overleg zegt uiteraard niets over de kwaliteit van dit overleg en over de daadwerkelijke zeggenschap van werknemers bij de beslissingen.

Bij reorganisaties, verbouwing, nieuwbouw of de aanschaf van nieuwe machines of meubilair wordt, volgens de respondenten, in 80% à 90% van de gevallen aandacht besteed aan de gevolgen voor de arbeidsomstandigheden, in het bijzonder de arbeidsinhoud en ergonomie (het zogenaamde bronbeleid). Bij veranderingen van produktiewijze of automatisering geldt dat 55% van de gevallen.

4. Resultaten 2: welzijnsmaatregelen

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk komen de in de bedrijven getroffen maatregelen aan de orde. Allereerst wordt ingegaan op het percentage bedrijven dat in zijn algemeenheid zegt maatregelen te hebben getroffen (§ 4.2) en de redenen die hiervoor worden aangevoerd (§ 4.3). In paragraaf 4.4 wordt ingegaan op een aantal specifieke maatregelen op het terrein van welzijn bij de arbeid. In paragraaf 4.5 wordt nog apart ingegaan op maatregelen gericht op het verminderen van kort-cyclische en tempogebonden arbeid. In paragraaf 4.6 tenslotte wordt een en ander samengevat in conclusies.

4.2 Genomen maatregelen ter verbetering van het welzijn bij de arbeid

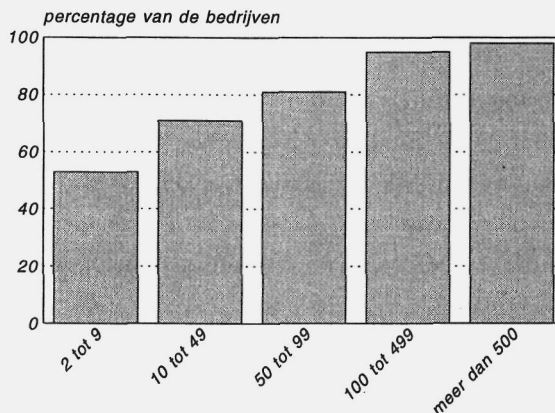
In 57% van alle bedrijven zegt men activiteiten te hebben ondernomen om het plezier van de werknemers in het werk te verbeteren en/of de klachten ten aanzien van het werk te verminderen (zie tabel 4.1).

Tabel 4.1 Percentage bedrijven waarin activiteiten zijn ondernomen om het plezier van de werknemers in het werk te verbeteren en/of de klachten ten aanzien van het werk te verminderen, uitgesplitst naar bedrijfsgrootte (gewogen percentages)

bedrijfsgrootte	percentage
2 tot 9 werknemers	53
10 tot 49 werknemers	71
50 tot 99 werknemers	81
100 tot 499 werknemers	95
meer dan 500 werknemers	98
<hr style="border-top: 1px dashed black;"/>	
alle bedrijven	57

Van deze respondenten kan vrijwel iedereen (94%) ook daadwerkelijk spontaan activiteiten noemen. De grote en de kleine bedrijven verschillen in het treffen van maatregelen. In de bedrijven met meer dan 500 werknemers zegt 98% van de respondenten dergelijke activiteiten te hebben ondernomen, terwijl dat voor 53% van de kleine bedrijven geldt. In de grote bedrijven zegt het hoge percentage uiteraard nog niets over het aantal werknemers dat met deze maatregelen bereikt wordt.

Figuur 4.1 Percentage bedrijven waarin activiteiten zijn ondernomen om het plezier van de werknemers in het werk te verbeteren en/of de klachten ten aanzien van het werk te verminderen, uitgesplitst naar bedrijfsgrootte



Tussen de sectoren bestaan ook significante verschillen (zie tabel 4.2). In de landbouw en de industrie worden vaker dan in de andere sectoren activiteiten ondernomen (resp. 79% en 77%), terwijl in de bouw minder dan in de andere sectoren activiteiten worden ondernomen (43% van alle bouwbedrijven).

Tabel 4.2 Percentage bedrijven waarin activiteiten ondernomen om het plezier van de werknemers in het werk te verbeteren en/of de klachten ten aanzien van het werk te verminderen

sector	percentage
landbouw	79
industrie	77
bouw	43
handel en horeca	52
transport en communicatie	49
zakelijke dienstverlening	66
overige dienstverlening	47

Door de respondenten wordt een diversiteit aan activiteiten genoemd, waarvan in bijlage 2 een volledige lijst is opgenomen. De genoemde maatregelen zijn hierin volgens de indeling van de Inspectiemethode Arbeidsomstandigheden geordend, aangezien deze methode VGW-brede modules kent. Hieronder wordt een verkort overzicht gegeven van de genoemde maatregelen:

1. *organisatie van de arbeidsomstandigheden, onder andere:* werkoverleg, communicatieverbetering, informatievoorziening, risico-inventarisatie, onderzoek, scholing en instructie, aansluiting bij een Arbodienst, arbojaarplan, instellen van klachtenprocedure, meldpunt voor klachten, vertrouwenspersoon;

2. *algemene voorzieningen, onder andere:* kantine en eetgelegenheid, toiletten, persoonlijke beschermingsmiddelen, werkkleding, bedrijfshulpverlening, muziek op het werk, personeelsactiviteiten, sportwedstrijden;
3. *geluid, onder andere:* terugdringen geluidsoverlast, gehoorbescherming, onderzoek naar geluid;
4. *verlichting en uitzicht, onder andere:* betere verlichting, ramen en daglichtuitzicht, verbeteren beeldschermen, tegengaan hinderlijke schittering, speciale brillen voor beeldschermarbeid;
5. *klimaat, onder andere:* verwarming, airconditioning, tochtwering, ventilatie, luchtcirculatie, afspraken over roken;
6. *gassen, dampen en stof, onder andere:* stofafzuiging, stofkapjes, maskers, afzuiging bij lassen, opslag van chemicaliën, voor het milieu minder belastende stoffen, beperking van de chemische afvalstoffen;
7. *lichamelijke belasting, onder andere:* aanschaf van tilhulpmiddelen, aanschaf van transportmiddelen voor goederen, hijskranen, voorlichting over werkhouding, automatisering van zware werkzaamheden, verminderen van zware produkten, aanpassen van de werkhouding, inlassen van pauzes voor beeldschermarbeid, rugpreventieprogramma;
8. *werkplekinrichting, onder andere:* aanschaf van stoelen, krukjes, voetenbankjes, bureaus en ander meubilair, onderzoek naar ergonomisch gebruik van beeldschermen, andere indeling van de kantoorruimte, nieuw pand, verbouwing, verlaging of verhoging van werkbladen en tafels;
9. *gereedschappen, werktuigen en machines, onder andere:* verbeteren van materialen en werktuigen, veiligheid van machines, veiligheidsschoenen, verplichten van veiligheidsgordels, aanschaf van nieuwe machines, vervangen van gereedschap;
10. *functie-inhoud en werkdruk, onder andere:* wisselen van werkzaamheden bij eentonig werk, wegnemen van saaie werkzaamheden, taakverbreding, taakrotatie, opheffen van de arbeidsdeling, werkstressvoorlichtingsprogramma, betere planning van het werk, multifunctionele groepen;
11. *werk- en rusttijden:* ander ploegensysteem.

4.3 Redenen voor nemen van maatregelen

Als reden voor het ondernemen van deze activiteiten wordt vooral het bevorderen van de motivatie en betrokkenheid van het personeel genoemd (53% van alle respon-

denten noemt dit als voornaamste reden, zie tabel 4.3). De tweede reden betreft het verbeteren van de arbeidsomstandigheden voor het personeel (14% van alle bedrijven).

Tabel 4.3 Voornaamste redenen om activiteiten te ondernemen, uitgesplitst naar bedrijfs grootte (gewogen percentages)

	2-9 wns	10-49 wns	50-99 wns	100-499 wns	≥500 wns	alle bedrijven
motivatie	59	37	42	31	31	53
wetgeving	5	15	18	27	28	8
ziekteverzuim	4	6	8	4	15	4
arbeidsomstandigheden	13	18	10	12	6	14
imago	2	14	7	6	3	5
productie	0	2	7	4	3	1
verzoek werknemers	10	2	3	7	7	8
verloop	0	0	0	2	1	0
anders	6	4	3	6	6	6
weet niet	1	2	2	1	0	1

Er zijn wat betreft de genoemde redenen grote verschillen tussen de grote en de kleine bedrijven (zie tabel 4.3). De verschillen tussen de sectoren (tabel 4.4) kunnen volledig hieruit worden verklaard. In de grote bedrijven vormt de wetgeving een even grote reden om activiteiten te ontplooiën als de motivatie van het personeel (resp. 28% en 31%).

Van de vergelijking tussen de sectoren valt op dat de motivatie en betrokkenheid van personeel een belangrijke rol speelt in de handel en horeca en de zakelijke dienstverlening (tabel 4.4). De wettelijke verplichtingen wordt slechts zeer weinig als reden genoemd in de handel en horeca en in de landbouw. Het imago van het bedrijf speelt een belangrijke rol in de bouwsector, evenals het terugdringen van het ziekteverzuim.

Tabel 4.4 Voornaamste redenen om activiteiten te ondernemen, uitgesplitst naar sector (gewogen percentages)

	land- bouw	indu- strie	bouw	handel en horeca	transport en com- municatie	zakelijke dienstver- lening	overige dienstver- lening
motivatie	51	21	24	67	49	60	34
wetgeving	3	18	14	0	14	15	16
ziekteverzuim	8	3	22	2	1	0	17
arbeidsomstandigheden	15	21	16	17	3	4	16
imago	0	8	19	2	10	1	15
productie	7	1	1	0	1	2	0
verzoek werknemers	7	4	0	12	0	8	0
verloop	0	0	0	0	0	0	0
anders	1	19	0	0	19	10	2
weet niet	8	5	4	0	3	0	0

Ook in het monitoronderzoek naar stress en lichamelijke belasting is aan de werkgevers gevraagd wat het voornaamste doel was van investeringen in de aanpak van deze problematiek (Houtman e.a., 1995). De voornaamste doelstelling bleek hier het

terugdringen van het ziekteverzuim (19%), de hogere produktiviteit (13%) en het bevorderen van de betrokkenheid van het personeel (11%). Die werkgevers die hun beleid hadden geëvalueerd gaven aan dat dit een positief effect heeft gehad op het ziekteverzuim (60%), de sfeer (49%) en de produktiviteit (40%) (Houtman e.a., 1995).

4.4 Genomen maatregelen op het terrein van ergonomie, arbeidsinhoud en organisatie van het werk en bijzondere groepen

Behalve dat aan de respondenten is gevraagd om zelf enkele activiteiten te noemen die men heeft ondernomen, is hen ook een hele serie mogelijke maatregelen voorgelegd en gevraagd of hier in het bedrijf in de afgelopen vijf jaar sprake van is geweest, dus los van het doel van een dergelijke maatregel. In totaal zijn 22 mogelijke maatregelen voorgelegd (zie tabel 4.6: 18 maatregelen op het terrein van arbeidsinhoud, ergonomie en doelgroepen en 4 maatregelen gericht op kort-cyclische en tempogebonden arbeid).

Gemiddeld zijn in de bedrijven 8 van deze 22 maatregelen getroffen (zie tabel 4.5). De grotere bedrijven hebben gemiddeld meer maatregelen getroffen dan de kleine bedrijven.

Tabel 4.5 Gemiddeld aantal getroffen maatregelen per bedrijf (maximaal 22 maatregelen)

bedrijfs grootte	percentage
2 tot 9 werknemers	8
10-49 werknemers	11
50-99 werknemers	12
100 tot 499 werknemers	13
meer dan 500 werknemers	14

alle bedrijven	8

De top vijf van maatregelen die door de bedrijven zijn genomen luidt:

1. de invoering van werkoverleg (77%)
2. het vergroten van de onderlinge samenwerking tussen medewerkers (74%);
3. het vergroten van de zelfstandigheid of de autonomie van de werknemers (70%);
4. een verbetering van de werkplekinrichting (69%);
5. het verbeteren van de informatievoorziening (68%) (zie tabel 4.6).

Deze veel voorkomende maatregelen zijn eigenlijk direct uit de Arboret af te leiden. Alle genoemde maatregelen bevinden zich op het niveau van de aanpassings- en verbeteringsmaatregelen (zie hoofdstuk 2). De zogenaamde vernieuwingsmaatregelen,

maatregelen op het terrein van het ontwerp van werkplekken en produktieproces, worden minder getroffen.

Toch heeft nog 46% van de bedrijven een kleine of grote verbouwing of een verandering van produktiewijze uitgevoerd om het werk comfortabeler te maken en 40% van de bedrijven heeft een verandering van produktiewijze of werkproces doorgemaakt gericht op een verbetering van de kwaliteit van de arbeid.

Maatregelen gericht op doelgroepen zijn slechts in een zeer gering aantal bedrijven getroffen.

Op maatregelen op het terrein van kort-cyclische en tempogebonden arbeid wordt in een aparte paragraaf ingegaan.

In tabel 4.6 worden de verschillen tussen de grootteklassen weergegeven, voorzover deze verschillen significant zijn. Over het algemeen genomen geldt voor de maatregelen: hoe groter het bedrijf hoe vaker een maatregel is getroffen. In meer dan 90% van de bedrijven met meer dan 100 werknemers is werkoverleg ingevoerd. In de bedrijven met minder dan 100 werknemers is dat circa 80%. In circa 90% of meer dan de bedrijven met meer dan 10 werknemers is gewerkt aan een verbetering van de werkplekinrichting, terwijl dat in de bedrijven met minder dan 10 werknemers 64% is.

Een instructie aan werknemers over een goede inrichting van de werkplek en de werkhouding (de zesde maatregel voor alle bedrijven) heeft bij bijna 90% van de bedrijven met meer dan 500 werknemers plaatsgevonden, bij circa 70% van de bedrijven met 10 tot 500 werknemers en bij circa 50% van de bedrijven met minder dan 10 werknemers.

Een aanpassing van het takenpakket voor individuele werknemers heeft bij circa 90% van de bedrijven met meer dan 100 werknemers plaatsgevonden, bij circa 80% van de bedrijven met 50 tot 100 werknemers, bij circa 60% van de bedrijven met 10 tot 50 werknemers en bij een derde van de bedrijven met minder dan 10 werknemers. Er zijn zeer veel verschillen tussen de sectoren, die niet makkelijk en eenduidig te interpreteren vallen (zie tabel 4.7) en deels te verklaren zijn uit verschillen in bedrijfs-grootte per sector. Een aantal percentages vallen in het oog. Zo scoort de landbouw bij een aantal maatregelen het hoogst: vergroten van de onderlinge samenwerking tussen medewerkers (93%), verbetering van de werkplekinrichting (87%), instructie aan werknemers over werkplekinrichting en werkhouding (81%), een kleine of grote verbouwing of verandering van produktiewijze om het werk comfortabeler te maken (65%) en een verandering van produktiewijze of werkproces ter verbetering van de kwaliteit van de arbeid (71%).

Tabel 4.6 Maatregelen op het terrein van arbeidsinhoud, ergonomie, organisatie van het werk en bijzondere groepen naar bedrijfsgrootte (gewogen percentages)

maatregel	2-9 wns	10-49 wns	50-99 wns	100-499 wns	≥500 wns	totaal
• invoeren van werkoverleg	76	81	81	91	91	77
• het vergroten van de onderlinge samenwerking tussen medewerkers	72	83	87	82	85	74
• het vergroten van de zelfstandigheid of de autonomie van de werknemers	-	-	-	-	-	70
• een verbetering van de werkplekinrichting, zoals bijvoorbeeld het aanpassen van de werkhoogte, het aanschaffen van beter meubilair of gemakkelijker te bedienen machines of apparaten	64	88	92	99	97	69
• verbeteren van de informatievoorziening aan de werknemers over het doel en de resultaten van het werk	66	76	91	89	92	68
• een betere verdeling van de werkbelasting	-	-	-	-	-	58
• instructie aan werknemers over een goede inrichting van de werkplek en werkhouding	53	71	75	73	89	56
• taakverbreding of taakverrijking voor bepaalde functies	45	64	74	77	79	49
• een kleine of grote verbouwing of verandering van produktiewijze om het werk comfortabeler te maken	45	48	61	64	76	46
• een verandering van produktiewijze of werkproces gericht op een verbetering van de kwaliteit van de arbeid	33	68	74	73	77	40
• taakrotatie	37	52	52	64	76	40
• aanpassing van het takenpakket voor individuele werknemers voor wie het werk tijdelijk of vanwege omstandigheden te zwaar is	34	59	78	93	88	39
• aanpassing van de werkplekinrichting aan lichamelijke afmetingen of individuele belastbaarheid, zoals aangepaste stoelen of gereedschap	25	51	60	79	85	30
• maatregelen gericht op het verminderen van problemen met de toelevering van materialen en middelen	20	51	54	51	53	26
• invoering van taakgroepen, dat wil zeggen vaste groepen medewerkers die gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor het totale proces waarin producten of diensten tot stand komen en waarbij de groep het eigen werk plant en bewaakt en dagelijkse problemen oplost	17	48	31	39	46	22
• extra scholing voor bijvoorbeeld anderstaligen en jeugdigen	16	29	50	63	55	19
• loopbaanopbouw voor oudere werknemers	10	23	38	52	59	13
• een ruimte voor zwangere vrouwen of een ruimte waarin vrouwen borstvoeding kunnen geven	6	4	6	9	27	6

Tabel 4.7 Maatregelen op het terrein van arbeidsinhoud, ergonomie, organisatie van het werk en bijzondere groepen naar sector (gewogen percentages)

	land- bouw	indu- strie	bouw	handel en horeca	trans- port comm.	zake- lijke dienst	overi- ge dienst
• invoeren van werkoverleg	88	68	82	73	75	93	65
• het vergroten van de onderlinge samen- werking tussen medewerkers	93	64	63	69	83	88	79
• het vergroten van de zelfstandigheid of de autonomie van de werknemers	78	69	77	62	79	93	44
• een verbetering van de werkplekinrich- ting, zoals bijvoorbeeld het aanpassen van de werkhoogte, het aanschaffen van beter meubilair of gemakkelijker te bedienen machines of apparaten	87	78	67	62	66	73	84
• verbeteren van de informatievoorziening aan de werknemers over het doel en de resultaten van het werk	69	66	67	60	92	83	73
• een betere verdeling van de werkbe- lasting	56	55	53	55	74	67	55
• instructie aan werknemers over een goede inrichting van de werkplek en werkhouding	81	73	55	48	68	57	70
• taakverbreding of taakverrijking voor bepaalde functies	-	-	-	-	-	-	-
• een kleine of grote verbouwing of ver- andering van productiewijze om het werk comfortabeler te maken	65	37	28	50	42	45	46
• een verandering van productiewijze of werkproces gericht op een verbetering van de kwaliteit van de arbeid	71	70	27	33	35	48	29
• taakrotatie	47	59	32	28	72	51	54
• aanpassing van het takenpakket voor individuele werknemers voor wie het werk tijdelijk of vanwege omstandig- heden te zwaar is	-	-	-	-	-	-	-
• aanpassing van de werkplekinrichting aan lichamelijke afmetingen of indivi- duële belastbaarheid, zoals aangepaste stoelen of gereedschap	34	51	32	21	38	27	66
• maatregelen gericht op het verminderen van problemen met de toelevering van materialen en middelen	41	39	40	13	55	43	14
• invoering van taakgroepen, dat wil zeg- gen vaste groepen medewerkers die gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor het totale proces waarin producten of diensten tot stand komen en waarbij de groep het eigen werk plant en bewaakt en dagelijkse problemen oplost	-	-	-	-	-	-	-
• extra scholing voor bijvoorbeeld anders- taligen en jeugdigen	-	-	-	-	-	-	-
• loopbaanopbouw voor oudere werkne- mers	-	-	-	-	-	-	-
• een rustruimte voor zwangere vrouwen of een ruimte waarin vrouwen borst- voeding kunnen geven	6	1	0	7	3	1	22

De zakelijke dienstverlening scoort hoog wat betreft de invoering van werkoverleg (93%) en het vergroten van de autonomie van werknemers (93%). De transport- en communicatie-sector scoort hoog op de verbetering van de informatievoorziening (92%), een betere verdeling van de werkbelasting (74%), taakroulatie (72%) en maatregelen ter vermindering van problemen met toelevering (55%). Met name de bouw en de handel en horeca laten bij meerdere maatregelen de laagste percentages zien. In een monitorstudie naar stress en lichamelijke belasting is aan werkgevers gevraagd welke maatregelen men getroffen heeft ter voorkoming van stress en lichamelijke belasting (Houtman e.a., 1995). Een aantal van de hier genoemde maatregelen komt ook in dat onderzoek terug. Op alle punten geldt dat door de respondenten in het huidige onderzoek vaker maatregelen worden gemeld dan in de monitorstudie. Van de bedrijven uit de monitorstudie heeft 47% één of andere maatregel getroffen ter voorkoming van lichamelijke belasting en heeft 26% één of andere maatregel getroffen ter voorkoming van stress. 13% van de bedrijven meldt werkoverleg te hebben ingevoerd ter voorkoming van stress. 34% van de bedrijven zegt apparatuur te hebben vervangen/geïntroduceerd en 25% meldt werkplekken te hebben aangepast ter voorkoming van lichamelijke belasting. Taakroulatie is door 17% resp. 10% van de bedrijven ingevoerd (ter voorkoming van lichamelijke belasting resp. stress). Takenpakketten zijn in 9% van de bedrijven aangepast ter voorkoming van lichamelijke belasting. Taakverbreding is door 7% van de bedrijven ingevoerd ter voorkoming van stress. Eén van de redenen voor het hoger uitkomen van de percentages ligt in de manier waarop naar de maatregelen is gevraagd. In de monitor stress en lichamelijke belasting is steeds eerst gevraagd of men iets heeft ondernomen ter vermindering van stress of lichamelijke belasting en is vervolgens gevraagd wat men dan heeft gedaan. In het huidige onderzoek is naar maatregelen is gevraagd, ongeacht het doel of de aanleiding ervan. Een andere oorzaak zou kunnen liggen in een positieve vertekening in het huidige onderzoek. Daarnaast kan het zijn dat er in het afgelopen jaar in de bedrijven veel is gebeurd.

Eén van de maatregelen die nog aparte aandacht verdient is de invoering van taakgroepen. In het huidige onderzoek meldt 22% van alle bedrijven taakgroepen te hebben ingevoerd, waarbij met name de bedrijven met meer dan 500 werknemers en de bedrijven met 10 tot 50 werknemers hoog scoren (46% resp. 48%). In de monitor stress en lichamelijke belasting is gevraagd naar de aanwezigheid van taakgroepen in de bedrijven. Hier was in 62% van de bedrijven sprake van. De reden dat het percentage in het huidige onderzoek lager ligt komt enerzijds door het feit dat naar de invoering van taakgroepen als maatregel is gevraagd, anderzijds door de definitie. De monitor stress en lichamelijke belasting hanteerde een bredere definitie van taakgroepen.

4.5 De aanwezigheid van kort-cyclische en tempogebonden arbeid en genomen maatregelen

Er is gevraagd naar twee zeer specifieke vormen van monotone arbeid: kort-cyclische arbeid (werk waarin werknemers in een kort tijdsbestek steeds herhalende handelingen moeten verrichten) en tempogebonden arbeid (arbeid waarbij het werktempo wordt opgelegd door een machine of lopende band).

Gerelateerd aan het totaal van bedrijven zijn er niet veel maatregelen getroffen gericht op kort-cyclische of tempogebonden arbeid. Om een beter beeld te krijgen op deze maatregelen is aan de bedrijven gevraagd in hoeverre deze vormen van arbeid voorkomen.

In 28% van de bedrijven komt of kwam in de afgelopen twee jaar kort-cyclische arbeid voor (zie tabel 4.8). In 22% van deze bedrijven heeft men maatregelen getroffen om dit type arbeid te verminderen en in 75% van deze bedrijven heeft men maatregelen getroffen om de belasting van deze arbeid te verminderen door bijvoorbeeld het inlassen van pauzes of afwisseling van taken (zie tabel 4.9).

In slechts 8% van de bedrijven komt of kwam werk voor waarbij het werktempo werd bepaald door een lopende band of machine. Van deze bedrijven heeft 28% maatregelen getroffen om dit type werk te verminderen en heeft 58% maatregelen getroffen om de belasting van dit werk te verminderen.

Tabel 4.8 Percentage bedrijven waar in de afgelopen twee jaar sprake was van kort-cyclische en tempogebonden arbeid naar sector (gewogen percentages)

	kort-cyclische arbeid	tempogebonden arbeid
landbouw	54	51
industrie	40	11
bouw	21	0
handel en horeca	17	7
transport en communicatie	22	0
zakelijke dienstverlening	40	6
overige dienstverlening	44	1
alle bedrijven	28	8

Tabel 4.9 Percentage bedrijven waar maatregelen zijn getroffen om kort-cyclische en tempogebonden arbeid te verminderen en/of de belasting die voortkomt uit dit type arbeid te verminderen (gewogen percentages)

	kort-cyclische arbeid		tempogebonden arbeid	
	verminderen van dit type arbeid	verminderen van de belasting	verminderen van dit type arbeid	verminderen van de belasting
• alle bedrijven	6	21	2	4
• bedrijven waar kort-cyclische arbeid en tempodwang voorkomt	22	75	28	58

Er zijn geen significante verschillen tussen de grote en de kleine bedrijven in het voorkomen van kort-cyclische arbeid of tempodwang. Wel zijn hierin verschillen tussen de sectoren.

Kort-cyclische arbeid komt vooral voor in de landbouw (54% van de bedrijven), de overige dienstverlening (44%), de industrie (40%) en de zakelijke dienstverlening (40%) (zie tabel 4.8). Er is geen verschil tussen de grote en kleine bedrijven. Wel is het zo dat maatregelen om dit type arbeid te verminderen meer in de grotere bedrijven zijn getroffen.

Arbeid waarbij het tempo wordt opgelegd door een machine of lopende band komt vooral voor in de landbouw (51% van de bedrijven).

Er zijn niet of nauwelijks verschillen tussen bedrijven in de maatregelen die op dit terrein worden getroffen.

Vergelijkingen met gegevens over het voorkomen van kort-cyclische en tempogebonden arbeid in andere onderzoeken zijn eigenlijk niet te maken, aangezien deze steeds uitgaan van werknemersgegevens, terwijl in dit onderzoek de gegevens per bedrijf zijn geïnventariseerd. We kunnen dan ook geen uitspraken doen over het aantal of percentage werknemers dat aan dergelijke arbeid bloot staat.

4.6 Conclusies

Meer dan de helft van alle bedrijven heeft activiteiten ondernomen om het plezier van de werknemers in het werk te verbeteren en/of de klachten ten aanzien van het werk te verminderen. Van de bedrijven met meer dan 100 werknemers heeft zelfs meer dan 95% dergelijke activiteiten ondernomen. Op de vraag enkele van deze activiteiten te noemen wordt een heel scala aan activiteiten genoemd op het hele brede terrein van de arbeidsomstandigheden.

De belangrijkste reden om dergelijke activiteiten te ondernemen is vooral het bevorderen van de motivatie en betrokkenheid van de werknemers. In de grote bedrijven vormen de wettelijke verplichtingen een even belangrijke reden.

	werkplek/ergonomische maatregelen	%	functie-uitoefening/aan- passingsmaatregelen	%	functie-ontwerp/verbe- teringsmaatregelen	%	organisatie-ontwerp/ver- nieuwingsmaatregelen	%	flankerend beleid	%
bijzondere groepen	aanpassing van de werk- plekinrichting aan licha- melijke afmetingen of in- dividuele belastbaarheid	30			aanpassing van het ta- kenpakket voor individue- le werknemers voor wie het werk tijdelijk of van- wege omstandigheden te zwaar is	39			loopbaanafbouw voor oudere werknemers	13
	een rustruimte voor zwangere vrouwen of een ruimte waarin vrouwen borstvoeding kunnen geven	6							extra scholing voor bij- voorbeeld anderstaligen en jeugdigen	19

Aan de bedrijven is een 22-tal mogelijke maatregelen genoemd ter verbetering van het welzijn bij de arbeid. In tabel 4.10 zijn deze maatregelen nog eens schematisch weergegeven. Net als bij de bekendheid met de wetgeving, geldt ook bij het treffen van maatregelen over het algemeen: hoe groter het bedrijf hoe meer maatregelen men treft. De bedrijven met minder dan 10 werknemers hebben gemiddeld 8 van de 22 maatregelen getroffen en de bedrijven met meer dan 500 werknemers gemiddeld 14. Maatregelen die getroffen worden zijn vooral gericht op de werkplek, de functie-uitoefening en het functie-ontwerp (zie de top 5 van maatregelen). Maatregelen gericht op het organisatie-ontwerp worden minder getroffen, maar horen nog wel bij de top 10 van maatregelen. Maatregelen gericht op de bijzondere groepen worden vrij weinig getroffen. De top tien van getroffen maatregelen betreft:

1. de invoering van werkoverleg (77%);
2. het vergroten van de onderlinge samenwerking tussen medewerkers (74%);
3. het vergroten van de zelfstandigheid of de autonomie van de werknemers (70%);
4. een verbetering van de werkplekinrichting (69%);
5. het verbeteren van de informatievoorziening (68%);
6. een betere verdeling van de werkbelasting (58%);
7. instructie aan werknemers over een goede inrichting van de werkplek en werkhouding (56%);
8. taakverbreding of taakverrijking (49%);
9. een kleine of grote verbouwing of verandering van produktiewijze op het werk meer comfortabel te maken (46%);
10. een verandering van produktiewijze of werkproces gericht op een verbetering van de kwaliteit van de arbeid (40%).

Aparte aandacht is besteed aan monotone arbeid, met name kort-cyclische arbeid en arbeid waarbij het werktempo wordt opgelegd door een machine of lopende band. In 28% van alle bedrijven komt of kwam in de afgelopen twee jaar kort-cyclische arbeid voor, in 8% van de bedrijven was sprake van tempodwang. Maatregelen in dit kader zijn vooral gericht op het verminderen van de belasting die uit deze arbeid voortkomt door het invoeren van pauzes of afwisseling van taken. Maatregelen om dit type arbeid te verminderen worden minder getroffen.

5. Samenvatting en conclusies

5.1 Inleiding

Sinds januari 1990 zijn de welzijnsbepalingen in de Arbowet van kracht. Het begrip welzijn bij de arbeid wordt in de Arbowet ingeperkt tot een aantal aspecten: ergonomie van werkplekken, werkmethoden en hulpmiddelen, inhoud en organisatie van het werk en aandacht voor bijzondere groepen. Bijzondere aandacht krijgt het beperken van kort-cyclische en tempogebonden arbeid. Sinds januari 1994 geldt voorts een aantal nieuwe verplichtingen met betrekking tot het arbobeleid in bedrijven, zoals het uitvoeren van een risico-inventarisatie, het formuleren van een plan van aanpak en het inschakelen van deskundige ondersteuning. Belangrijke uitgangspunten in de Arbowet zijn de zelfwerkzaamheid van bedrijven, de samenwerking tussen werkgevers en werknemers en de bronaanpak, de aanpak van arborisico's bij de bron.

Voor de overheid is het van belang om zicht te hebben op welke wijze deze zelfwerkzaamheid in bedrijven gestalte krijgt. Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft daartoe opdracht gegeven na te gaan in hoeverre de wet- en regelgeving op het terrein van welzijn in het bedrijfsleven is geïmplementeerd. Een eerste doel van dit onderzoek is inzicht te krijgen in de bekendheid in het bedrijfsleven met de welzijnsbegrippen in de Arbowet en met de diverse richtlijnen op dit gebied. Een tweede doel is zicht te krijgen op de vraag of bedrijven ook inderdaad activiteiten ontplooiën om het welzijn bij de arbeid van de werknemers te verbeteren.

5.2 Onderzoeksmethode

Om dit te onderzoeken is er een telefonische enquête gehouden onder 479 bedrijven met twee of meer werknemers in een zevental sectoren: landbouw, industrie, bouw, handel en horeca, transport en communicatie, zakelijke dienstverlening en overige dienstverlening. De gesprekken hebben zoveel mogelijk plaatsgevonden met diegene in het bedrijf die verantwoordelijk is voor het arbeidsomstandighedenbeleid.

Er heeft een gestratificeerde steekproef plaatsgevonden in vijf grootteklassen van bedrijven in de genoemde zeven sectoren. Om uitspraken te kunnen doen over de totale populatie heeft een weging achteraf plaatsgevonden. Hieronder volgen de belangrijkste bevindingen uit het onderzoek.

De respons van het onderzoek was 57%. Omdat niet bekend is om welke redenen bedrijven niet aan de enquête deelnamen, is er niet bekend in hoeverre onwil ten aanzien van het onderwerp een rol speelde. Er kan echter wel verondersteld worden dat er een positieve selectie heeft plaatsgevonden, zodat de uitkomsten een enigszins positief beeld van de werkelijkheid zullen laten zien.

5.3 Bekendheid met de wetgeving

- De bekendheid met de wet- en regelgeving is vooral in de grote bedrijven goed te noemen. Naarmate het bedrijf kleiner wordt neemt ook de bekendheid met de wet- en regelgeving af. Verschillen die tussen de sectoren gevonden worden kunnen in de meeste gevallen verklaard worden uit de verschillen in de gemiddelde bedrijfsgrootte per sector.
- 97% van de respondenten uit de bedrijven met meer 500 werknemers heeft wel eens van de welzijnsbepalingen gehoord en 64% kan ook één of meer onderwerpen uit deze bepalingen noemen. In de bedrijven met 10 tot 500 werknemers zegt driekwart wel eens van de welzijnsbepalingen gehoord te hebben en kan 30%-40% één of meer onderwerpen noemen. In de bedrijven met minder dan 10 werknemers heeft de helft wel eens van de bepalingen gehoord en kan 20% één of meer onderwerpen noemen.
- Van de terreinen die onder de welzijnsbepalingen vallen is de ergonomie in alle bedrijven het meest bekend. Opvallend is evenwel dat in bedrijven met meer dan 500 werknemers de inhoud en organisatie van het werk juist vaker als onderwerp genoemd wordt dan de ergonomie. Het onderwerp bijzondere groepen in relatie tot de welzijnsbepalingen is over de hele linie maar weinig bekend.

5.4 Bekendheid met publikaties en methoden

Door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zijn diverse Publikatiebladen (de zgn. P-bladen van de Arbeidsinspectie) uitgegeven op het terrein van de ergonomie. Het gaat hier voor een belangrijk deel om dwingende richtlijnen.

- Van deze richtlijnen zijn vooral de richtlijnen betreffende beeldschermarbeid bekend. In 32% van alle bedrijven kent men het P-blad 'Beeldschermen'.
- Het P-blad 'Zittend en staand werk' is bij 24% van de bedrijven bekend. De overige P-bladen zijn bij minder dan 15% van de bedrijven bekend.

- Ook hier geldt dat naarmate het bedrijf groter is, men vaker van de P-bladen kennis heeft genomen.
- Het P-blad 'Beeldschermen' is ook het meest gebruikte blad. Meer dan de helft van de bedrijven met meer dan 100 werknemers heeft van dit P-blad gebruik gemaakt en meer dan 80% van de bedrijven met meer dan 500 werknemers.
- Het oordeel van de gebruikers van de P-bladen is overwegend positief.

Ook de twee - in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid ontwikkelde - methoden ter inventarisatie en evaluatie van arborisico's, de WEBA-methode (WELzijn bij de Arbeid) en de Inspectiemethode Arbeidsomstandigheden (IMA), zijn vooral bekend en gebruikt in de grotere bedrijven.

- Driekwart van de bedrijven met meer dan 500 werknemers kent de WEBA en een kwart van deze bedrijven heeft hier wel eens gebruik van gemaakt. Van de bedrijven met 10 tot 500 werknemers kent 13% tot 33% de WEBA en heeft 4% tot 10% hier gebruik van gemaakt. Bij de kleinste bedrijven kent slechts 3% deze methode en heeft men er niet of nauwelijks gebruik van gemaakt.
- De Inspectiemethode Arbeidsomstandigheden is bij tweederde van de grootste bedrijven bekend en door 41% van deze bedrijven wel eens gebruikt. Van de bedrijven met 50 tot 500 werknemers kent 14% tot 38% de IMA en heeft 4% tot 22% hier gebruik van gemaakt. Van de bedrijven met minder dan 10 werknemers is de IMA bij slechts bij 2% van de bedrijven bekend en door vrijwel niemand gebruikt.
- Behalve in de 500+ bedrijven, waar men over het algemeen eerder zelf een methode toepast dan een extern deskundige in te huren, geldt voor de overige bedrijven dat men de IMA vaker zelf toepast, terwijl men voor de WEBA vaker een extern deskundige inhuurt.
- Het oordeel van de gebruikers van beide methoden is matig. Het gemiddelde rapportcijfer dat voor de WEBA wordt gegeven is een 6,1 en voor de IMA een 6,4. Het betreft hier wel de WEBA-versie uit 1989. Inmiddels is er een nieuwe versie van de WEBA verschenen (Vaas e.a., 1995b).

5.5 De rol van publikaties van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bij de bekendheid met de wet

- De directe invloed van de publikaties van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op de bekendheid met de wet is gering. Slechts 7% van alle respondenten is direct via publikaties van het Ministerie op de hoogte gekomen

van de welzijnsbepalingen. De indirecte invloed, via andere literatuur en intermediairen, kan niet worden vastgesteld. Wel kan worden geconcludeerd dat de (vak)-literatuur en de branche-organisaties een belangrijke rol spelen in het op de hoogte komen van de welzijnsbepalingen (38% resp. 45% van de respondenten is op deze wijze op de hoogte gebracht).

- Publikaties van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid hebben vooral de bedrijven met meer dan 50 werknemers bereikt: van deze groep is 32% à 37% op deze wijze op de hoogte gebracht.
- De branche-organisaties spelen vooral een belangrijke rol in de kleine bedrijven: de helft van de bedrijven met minder dan 10 werknemers is op dergelijke wijze op de hoogte gebracht.

5.6 Bekendheid met en naleving van de beleidsverplichtingen

In dit onderzoek is gevraagd naar de bekendheid met of de naleving van een aantal beleidsverplichtingen: risico-inventarisatie, overleg met werknemers en deskundige ondersteuning.

- 60% van alle bedrijven is inmiddels bekend met de plicht tot het uitvoeren van een schriftelijke risico-inventarisatie. Van de bedrijven met meer dan 50 werknemers is 90% hiervan op de hoogte.
- Minder bedrijven weten dat ze hierin ook aandacht dienen te besteden aan de welzijnsrisico's: 39% van alle bedrijven. In de bedrijven met meer dan 100 werknemers is 90% van de respondenten hiervan op de hoogte.
- Nog weer minder respondenten weten dat ze in de risico-inventarisatie aandacht dienen te besteden aan bijzondere groepen werknemers: 35% van alle bedrijven. In de bedrijven met meer dan 500 werknemer weet 90% dit.
- Van alle bedrijven heeft momenteel 32% reeds een risico-inventarisatie uitgevoerd of is men hiermee bezig. In de bedrijven met meer dan 500 werknemers is dat meer dan 90%.
- Deze bedrijven (500+) hebben vrijwel allemaal aandacht besteed aan welzijnsrisico's (90%) en in mindere mate aan bijzondere groepen (68%). Van alle bedrijven heeft 21% aandacht besteed aan arbeidsinhoud en ergonomie in een risico-inventarisatie en 16% aan bijzondere groepen.
- De bekendheid met de plicht tot overleg met de werknemers is in alle grootteklassen redelijk tot goed te noemen en er wordt ook redelijk veel overleg gepleegd met werknemers. In circa 70% van alle bedrijven weet men van deze plicht en

voert men ook daadwerkelijk overleg. Dit zegt uiteraard nog niets over de kwaliteit van dit overleg en de zeggenschap van werknemers in het arbobeleid.

- In vergelijking met de 'oude' deskundigen in de bedrijven, zoals veiligheidsdeskundigen en bedrijfsartsen, hebben redelijk wat bedrijven inmiddels relaties aangeknoopt met 'nieuwe' deskundigen, de A&O-deskundige en de ergonomoos. In de bedrijven met meer dan 100 werknemers heeft 60% à 70% een vaste relatie met een A&O-deskundige en 40% à 50% met een ergonomoos.

5.7 Bronbeleid

Om na te gaan in hoeverre er in de bedrijven reeds sprake is van bronbeleid is gevraagd of er in het bedrijf sprake is geweest van een reorganisatie, een verandering van produktiewijze, nieuwbouw/verbouwing of de aanschaf van nieuwe machines of meubels, en zo ja of de gevolgen voor de arbeidsinhoud en de werkomstandigheden hierbij aan bod zijn gekomen. Doorvragen naar de praktische consequenties hiervan voor de veranderingen in de organisatie was in het bestek van dit onderzoek niet mogelijk.

- Maar liefst 88% van alle bedrijven heeft, volgens de respondenten, bij recente aandacht gehad voor de gevolgen voor arbeidsinhoud en werkomstandigheden.
- In meer dan driekwart van de gevallen van nieuwbouw of verbouwing is aandacht geweest voor de gevolgen voor de werkomstandigheden en eveneens in driekwart van de gevallen van aanschaf van nieuwe machines en meubels is aandacht geweest voor het gebruiksgemak of het comfort.
- Bij verandering van produktiewijze of automatisering is de minste aandacht voor de arbeidsinhoud en werkomstandigheden, hoewel ook hier, volgens de respondenten, in 55% van de bedrijven aandacht voor is geweest.
- Deskundigen worden in 30% à 50% van de gevallen geraadpleegd over de arbeidsomstandigheden.
- Met de werknemers wordt in 80% of meer van de gevallen overlegd. Ook hier zegt dit niets over de feitelijke inspraak van de werknemers in het ontwerpproces.

5.8 Maatregelen en motieven

- In meer dan de helft van de bedrijven zegt men activiteiten te hebben ondernomen om het plezier van de werknemers in het werk te verbeteren en/of de klachten ten aanzien van het werk te verminderen.

- Ook bij de getroffen maatregelen geldt dat het percentage bedrijven dat maatregelen treft toeneemt met de bedrijfsgrootte en dat de meeste verschillen tussen de sectoren verklaard kunnen worden uit verschillen in bedrijfsgrootte per sector.
- Meer dan 90% van de bedrijven met meer dan 100 werknemers heeft activiteiten ondernomen, 70% à 80% van de bedrijven met 10 tot 100 werknemers en circa 50% van de bedrijven met minder dan 10 werknemers.
- Er wordt door de respondenten een heel scala aan activiteiten genoemd op het brede terrein van de arbeidsomstandigheden.
- De wetgeving speelt vooral in de grote bedrijven een rol als reden om activiteiten te ondernemen. Voor de kleinere bedrijven geldt de motivatie en betrokkenheid van het personeel als voornaamste reden.

5.9 Maatregelen op het terrein van ergonomie, inhoud en organisatie van het werk en doelgroepen

Aan de respondenten is een 22-tal mogelijke maatregelen voorgelegd, met de vraag of hier in het bedrijf iets aan gedaan was.

- De maatregelen die het meest getroffen zijn beslaan het niveau van de werkplek, de functie-uitoefening en het functie-ontwerp. Maatregelen op het niveau van het organisatie-ontwerp worden minder, maar toch ook nog vaak, getroffen. Maatregelen gericht op doelgroepen worden het minst getroffen.
- De top 10 van maatregelen voor alle bedrijven ziet er als volgt uit:
 1. de invoering van werkoverleg (77%);
 2. het vergroten van de onderlinge samenwerking tussen medewerkers (74%);
 3. het vergroten van de zelfstandigheid of de autonomie van de werknemers (70%);
 4. een verbetering van de werkplekinrichting (69%);
 5. het verbeteren van de informatievoorziening (68%);
 6. een betere verdeling van de werkbelasting (58%);
 7. instructie aan werknemers over een goede inrichting van de werkplek en werkhouding (56%);
 8. taakverbreding of taakverrijking (49%);
 9. een kleine of grote verbouwing of verandering van produktiewijze op het werk meer comfortabel te maken (46%);
 10. een verandering van produktiewijze of werkproces gericht op een verbetering van de kwaliteit van de arbeid (40%).

5.10 Kort-cyclische en tempogebonden arbeid

Aangezien in de welzijnsbepalingen een aparte plaats is ingeruimd voor kort-cyclische en tempogebonden arbeid, is er ook in dit onderzoek apart aandacht aan besteed.

- In 28% van de bedrijven komt kort-cyclische arbeid voor, in 8% van de bedrijven komt tempodwang voor.
- Maatregelen zijn vooral gericht op het verminderen van de belasting die uit deze arbeid voortkomt en minder op het terugdringen van dit type arbeid.
- In de bedrijven waar kort-cyclische arbeid voorkomt heeft 22% maatregelen getroffen om dit type arbeid te verminderen en in 75% van de bedrijven heeft men maatregelen getroffen om de belasting van deze arbeid te verminderen.
- In de bedrijven waar sprake is van tempogebonden arbeid heeft 28% maatregelen getroffen om dit type arbeid te verminderen en in 58% van de bedrijven om de belasting van deze arbeid te verminderen.

5.11 Slot

Een belangrijk principe in de Arbowet is de zelfwerkzaamheid van bedrijven. Uit deze studie komt naar voren dat het niveau van zelfwerkzaamheid in de bedrijven op het terrein van het welzijn bij de arbeid al met al vrij hoog te noemen is, gezien het grote aantal maatregelen dat in alle bedrijven getroffen is. In de grote bedrijven geldt dit nog sterker dan in de kleinere bedrijven, hoewel niet bekend is hoeveel werknemers hiermee bereikt worden. De wetgeving en de richtlijnen zijn in het algemeen breed bekend in het bedrijfsleven, met name in de grotere bedrijven. Vooral in de grootste bedrijven wordt tevens in ruime mate gebruik gemaakt van door de overheid uitgegeven P-bladen en methoden. De wetgeving is vooral in de grote bedrijven aanleiding geweest om maatregelen te treffen ter verbetering van het welzijn bij de arbeid. Maar ook andere motieven spelen een belangrijke rol. De belangrijkste is het bevorderen van de motivatie en betrokkenheid van de werknemers. Maar ook het verbeteren van de arbeidsomstandigheden en het verminderen van het ziekteverzuim worden vaak genoemd. Het vergroten van de produktiviteit wordt slechts door enkelen genoemd als voornaamste motief.

Literatuur

ARBEIDSINSPECTIE. Functie-inhoud analyseren en beoordelen: de Weba-methode. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, s.a. Concept-voorlichtingsblad 22 (CV22).

ARBEIDSINSPECTIE. Zittend en staand werk, ergonomische aspecten. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid/SDU, 1988. Publikatieblad 41 (P41).

ARBEIDSINSPECTIE. Kassawerk in zelfbedieningswinkels: ergonomische en functie-inhoudelijke aspecten. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid/SDU, 1992. Publikatieblad 183 (P183).

ARBEIDSINSPECTIE. Werken met beeldschermen. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid/SDU, 1993. Publikatieblad 184 (P184).

ARBEIDSINSPECTIE. Kantoren: informatie, organisatie en besluitvorming bij kantoorbouw- en inrichtingsprojecten. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid/SDU, 1993. Publikatieblad 186 (P186).

ARBEIDSINSPECTIE. Ergonomische richtlijnen voor informatie-overdracht bij procesbesturing. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid/SDU, 1994. Publikatieblad 189 (P189).

ARBEIDSINSPECTIE. Arbo- en Verzuimbeleid: de wettelijke basis voor de zorg voor arbeidsomstandigheden en het terugdringen van het verzuim nader toegelicht. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid/SDU, 1994. Publikatieblad 190 (P190).

HOUTMAN I, GOUDSWAARD A, DHONDT S, GRINTEN M van der, HILDEBRANDT V, KOMPIER, M. Evaluatie van de monitorstudie naar stress en lichamelijke belasting. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid/VUGA, 1995.

IZF-TNO, NIPG-TNO. Inspectiemethode Arbeidsomstandigheden. Zeist: Kerkebosch, 1992.

MEERMAN MGM, MIDDENDORP J. Welzijnsdeskundigheid en de Arbo-wet: een onderzoek naar artikel 17 in grote bedrijven. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Arbeidsinspectie, 1990. Studies 95 (S95).

MEULENBELD C, LINGEN P van. Instrumenten op het terrein van arbeid en gezondheid: een eerste inventarisatie. Amsterdam: NIA/Leiden: NIPG-TNO, 1993.

MIDDENDORP J, PEETERS M. Ontwikkeling en evaluatie Weba-methode, projectvoorstel. Amsterdam: NIA/Leiden: TNO-PG, 1994.

MOSSINK JCM, ELLENS E, EVELEENS W. Ontwerpen van arbeidssituaties: een planmatige toepassing van ergonomie. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Arbeidsinspectie/SDU, 1992.

POT FD, PEETERS MHH, AMELSVOORT P van, MIDDENDORP J. Functieverbetering en integraal ontwerpen: richtlijnen voor de integratie van het aspect welzijn bij de arbeid in ontwerpprojecten. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Arbeidsinspectie, 1991. Studies 112 (S112).

PROJECTGROEP WEBA. Functieverbetering en organisatie van de arbeid: welzijn bij de arbeid (WEBA) gelet op de stand van de arbeids- en bedrijfskunde. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Directoraat-Generaal van de Arbeid, 1989. Studies 71 (S71).

VAAS S, GOUDSWAARD A, DHONDT S, MOSSINK J, PEETERS M. Haalbaarheidsstudie monitoring arbeidsinhoud en ergonomie. Leiden: TNO-PG, 1995a. Publ.nr. 95.002.

VAAS S, DHONDT S, PEETERS M, MIDDENDORP J. De Weba methode: handleiding Weba-analyse. Alphen aan den Rijn: Samson Bedrijfsinformatie, 1995b.

Bijlagen

	pagina
Bijlage 1 Onderzoeksvragenlijst	65
Bijlage 2 Overzicht van door de respondenten genoemde maatregelen om het plezier van de werknemers in het werk te verbeteren en/of de klachten ten aanzien van het werk te verminderen	89

Bijlage 1

Onderzoeksvragenlijst

 | We vragen uw medewerking voor een onderzoek van TNO in opdracht van |
 | het Ministerie van Sociale Zaken. |
 | Het onderzoek gaat over de wetten regelgeving op het terrein van de |
 | arbeidsomstandigheden. |
 | We zouden u hier graag enkele vragen over stellen. |
 | En ook al bent u misschien niet zo op de hoogte van deze regelgeving |
 | dan zou ik u hierover toch een paar vragen willen stellen. |
 | Het hele interview zal ongeveer 10 tot 15 minuten van uw tijd |
 | vragen. |
 | Uw antwoorden zullen anoniem worden verwerkt en uw naam en de naam |
 | van het bedrijf zullen niet worden doorgegeven aan TNO of aan het |
Ministerie van Sociale Zaken.

<V02B> Volgens onze gegevens heeft uw bedrijf 13.
 Klopt dit?

ja.....
 nee.....

 Selektie: Aantal werknemers klopt niet

<V02C> Hoeveel werknemers heeft u in dienst?

geen werknemers.....
 1 werknemer.....
 2-4 werknemers.....
 5-9 werknemers.....
 10-19 werknemers.....
 20-49 werknemers.....
 50-99 werknemers.....
 100-199 werknemers.....
 200-499 werknemers.....
 500-749 werknemers.....
 750-999 werknemers.....
 meer dan 1000 werknemers.....

 EINDE Selektie: Aantal werknemers klopt niet

 | ENQ. LET OP !! |

| EINDE GESPREK |

| Dan is dit het einde van het gesprek. |

| Het totaal aantal gesprekken voor de branche 100. en de werkzame |
 | Klasse 101. is behaald. |

Dank u wel voor de medewerking tot zo ver.

<V02A> We willen u vooraf nog twee algemene vragen stellen.

Wat is uw functie in het bedrijf?

directeur (algemeen).....

directeur personeelszaken.....

functionaris personeelszaken.....

kwaliteitsmanager.....

andere functie, namelijk:... (open antwoord).....

wil niet zeggen.....

antwoord:-----

<V03> Allereerst wil ik u een paar vragen stellen over de ARBO-WET.

Heeft u wel eens gehoord of gelezen over de arbeidsomstandighedenwet, de zogenaamde Arbowet?

ja.....

nee, nooit van gehoord.....

Selektie: Heeft nog nooit van Arbo-wet gelezen of gehoord

<V03A> Onder de Arbowet vallen verschillende Veiligheidsbesluiten, zoals het Veiligheidsbesluit voor fabrieken en werkplaatsen. Als de Arbowet u niets zegt heeft u misschien wel eens van EEN van deze Veiligheidsbesluiten gehoord?

ja.....

nee.....

EINDE Selektie: Heeft nog nooit van Arbo-wet gelezen of gehoord

<V04> De Arbowet bevat bepalingen op het terrein van veiligheid, gezondheid en welzijn bij de arbeid. In artikel 3 van de Arbowet is een aantal bepalingen op het gebied van welzijn bij de arbeid opgenomen.

Heeft u wel eens iets over deze welzijnsbepalingen gehoord of gelezen?

ja.....

nee, nooit van gehoord.....

Selektie: Heeft wel eens iets over artikel 3 van de Arbowet gehoord of gelezen

<V04A> Kunt u EEN of meerdere onderwerpen noemen die in deze wetsijnebepalingen zijn opgenomen?

ENQ.: SPONTAAN LATEN ANTWOORDEN, MEER ANTWOORDEN MOGELIJK

Inrichting van de werkplek, ergonomie (meubilair, hulpmiddelen en machines).....

Inhoud van het werk (kort cyclische arbeid, eentonig werk, leermogelijkheden, ontplooiingsmogelijkheden, mogelijkheden om het werk zelf te regelen, autonomie)....

Organisatie van het werk (werkoverleg, taakgroepen, informatievoorziening).....

Werkdruk en stress.....

Voorzieningen of aandacht voor bijzondere groepen, aandacht voor persoonlijke eigenschappen (vrouwen, jongeren, ouderen, allochtonen, gehandicapten).....

anders, namelijk: (open antwoord).....

weet niet.....

antwoord:-----

<V04B> Op welke wijze heeft u kennis genomen van de wetsijnebepalingen in de Arbowet?

ENQ.: MEER ANTWOORDEN MOGELIJK

zelf kennis van de Arbowet genomen.....

via de eigen opleiding.....

via de (vak)literatuur.....

via de branche-organisatie.....

via publikaties van het Ministerie van Sociale Zaken.....

via de Arbeidsinspectie.....

anders, namelijk:.... (open antwoord).....

weet niet.....

antwoord:-----

EINDE Selektie: Heeft wel eens iets over artikel 3 van de Arbowet gehoord of gelezen

+-----+
 |
 | De volgende vragen gaan over concrete activiteiten die in uw bedrijf |
 | in het kader van de arbeidsomstandigheden zijn uitgevoerd. |
 +-----+

<V05> Zijn er in uw bedrijf activiteiten ondernomen om het plezier van de werknemers in het werk te verbeteren en/of de klachten ten aanzien van het werk te verminderen?

 ja.....

 nee.....

Selektie: Er zijn in het bedrijf activiteiten ondernomen

<V05A> Kunt u enkele van deze activiteiten noemen?
 SPONTAAN LATEN ANTWOORDEN
 MAXIMAAL VIJF ANTWOORDEN!!

 activiteit:.....

 kan geen activiteit noemen.....

 antwoord:-----

<V05B> Wat was de belangrijkste reden om deze activiteiten te ondernemen?
 ENQ.: SPONTAAN LATEN NOEMEN

 de wettelijke verplichtingen uit de Arbocat.....

 de wettelijke verplichtingen m.b.t. ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid.....

 het ziekteverzuim in het bedrijf.....

 het personeelsverloop in het bedrijf.....

 bevorderen van de motivatie van het personeel.....

 verbeteren van het imago van het bedrijf.....

 bevorderen van de produktiviteit.....

 anders, namelijk:... (open antwoord).....

 weet niet.....

 antwoord:-----

EINDE Selektie: Er zijn in het bedrijf activiteiten ondernomen

In artikel drie van de Arbwet zijn bepalingen opgenomen om het welzijn bij de arbeid te verbeteren.

Het gaat hierbij onder meer om de inrichting van de werkplek, de inhoud van het werk en organisatie van het werk.

We zullen nu een aantal mogelijke maatregelen noemen, die met het oog op een verbetering van het welzijn bij de arbeid zouden kunnen worden getroffen.

We vragen u per maatregelen aan te geven of er in het bedrijf in de afgelopen vijf jaar sprake van is geweest.

ALLEREERST EEN AANTAL MAATREGELEN OP HET TERREIN VAN ERGONOMIE EN WERKPLEKINRICHTING
 <V06_A01> een verbetering van de werkplekinrichting, zoals bijvoorbeeld het aanpassen van de werkhogte, het aanschaffen van beter meubilair of gemakkelijker te bedienen machines of apparaten

Is hier de afgelopen vijf jaar sprake van geweest?

ja.....

nee.....

weet niet.....

(ENQ.: MAATREGELEN OP HET TERREIN VAN ERGONOMIE EN WERKPLEKINRICHTING)
 <V06_A02> instructie aan werknemers over een goede inrichting van de werkplek en werkhouding

Is hier de afgelopen vijf jaar sprake van geweest?

ja.....

nee.....

weet niet.....

(ENQ.: MAATREGELEN OP HET TERREIN VAN ERGONOMIE EN WERKPLEKINRICHTING)
 <V06_A03> een kleine of grote verbouwing of verandering van produktiewijze om het werk comfortabeler te maken

Is hier de afgelopen vijf jaar sprake van geweest?

ja.....

nee.....

weet niet.....

DAN NOEMEN WE NU EEN AANTAL MAATREGELEN OP HET TERREIN VAN FUNCTIE-INHOUD EN ORGANISATIE VAN HET WERK
 <V06_B01> taakrotatie

Is hier de afgelopen vijf jaar sprake van geweest?

ja.....

nee.....

weet niet.....

(ENQ.: MAATREGELEN OP HET TERREIN VAN FUNCTIE-INHOUD EN ORGANISATIE VAN HET WERK)
 <V06_B02> taakverbreiding of taakverrijking voor bepaalde functies

Is hier de afgelopen vijf jaar sprake van geweest?

ja.....

nee.....

weet niet.....

(ENQ.: MAATREGELEN OP HET TERREIN VAN FUNCTIE-INHOUD EN ORGANISATIE VAN HET WERK)
 <V06_B03> een betere verdeling van de werkbelasting

Is hier de afgelopen vijf jaar sprake van geweest?

ja.....

nee.....

weet niet.....

(ENQ.: MAATREGELEN OP HET TERREIN VAN FUNCTIE-INHOUD EN ORGANISATIE VAN HET WERK)
 <V06_B04> een verandering van produktiewijze of werkproces gericht op een verbetering van de kwaliteit van het werk

Is hier de afgelopen vijf jaar sprake van geweest?

ja.....

nee.....

weet niet.....

(ENQ.: MAATREGELEN OP HET TERREIN VAN FUNCTIE-INHOUD EN ORGANISATIE VAN HET WERK)
 <V06_B05> het vergroten van de zelfstandigheid of de autonomie van de werknemers

Is hier de afgelopen vijf jaar sprake van geweest?

ja.....

nee.....

weet niet.....

(ENQ.: MAATREGELEN OP HET TERREIN VAN FUNCTIE-INHOUD EN ORGANISATIE VAN HET WERK)
 <V06_B06> maatregelen gericht op het verminderen van problemen met de toelevering van materiaal en middelen

Is hier de afgelopen vijf jaar sprake van geweest?

ja.....

nee.....

weet niet.....

(ENQ.: MAATREGELEN OP HET TERREIN VAN FUNCTIE-INHOUD EN ORGANISATIE VAN HET WERK)
 <V06_B07> verbeteren van de informatievoorziening aan de werknemers over het doel en de resultaten van het werk

Is hier de afgelopen vijf jaar sprake van geweest?

ja.....
 nee.....
 weet niet.....

(ENQ.: MAATREGELEN OP HET TERREIN VAN FUNCTIE-INHOUD EN ORGANISATIE VAN HET WERK)
 <V06_B08> het vergroten van de onderlinge samenwerking tussen medewerkers

Is hier de afgelopen vijf jaar sprake van geweest?

ja.....
 nee.....
 weet niet.....

(ENQ.: MAATREGELEN OP HET TERREIN VAN FUNCTIE-INHOUD EN ORGANISATIE VAN HET WERK)
 <V06_B09> invoeren van werkoverleg

Is hier de afgelopen vijf jaar sprake van geweest?

ja.....
 nee.....
 weet niet.....

(ENQ.: MAATREGELEN OP HET TERREIN VAN FUNCTIE-INHOUD EN ORGANISATIE VAN HET WERK)
 <V06_B10> invoering van taakgroepen, dat wil zeggen vaste groepen medewerkers, die gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor het totale proces waarin produkten of diensten tot stand komen en waarbij de groep het eigen werk plant en bewaakt en dagelijkse problemen oplost

Is hier de afgelopen vijf jaar sprake van geweest?

ja.....
 nee.....
 weet niet.....

Artikel drie van de Arbowet besteedt ook aandacht aan bijzondere groepen.

We noemen nu een aantal mogelijke maatregelen voor bijzondere groepen en vragen u aan te geven of er in het bedrijf iets aan gedaan is

<V06_B11> **aanpassing van de werkplekinrichting aan lichamelijke afmetingen of individuele belastbaarheid. Denk aan aangepaste stoelen of gereedschap**

Is hier in het bedrijf iets aan gedaan?

ja.....

nee.....

weet niet.....

<V06_B12> **aanpassing van het takenpakket voor individuele werknemers voor wie het werk tijdelijk of vanwege omstandigheden te zwaar is**

Is hier in het bedrijf iets aan gedaan?

ja.....

nee.....

weet niet.....

<V06_B13> **een rustruimte voor zwangere vrouwen of een ruimte waarin vrouwen borstvoeding kunnen geven**

Is hier in het bedrijf iets aan gedaan?

ja.....

nee.....

weet niet.....

<V06_B14> **loopbaanopbouw voor oudere werknemers**

Is hier in het bedrijf iets aan gedaan?

ja.....

nee.....

weet niet.....

<V06_B15> **extra scholing voor bijvoorbeeld anderstaligen en jeugdigen**

Is hier in het bedrijf iets aan gedaan?

ja.....

nee.....

weet niet.....

<V06C> Zijn er nog andere, niet eerder genoemde, maatregelen getroffen om het welzijn bij de arbeid te verbeteren?

ja, namelijk:... (open antwoord).....

nee.....

antwoord:-----

<V07> Komt er momenteel in uw bedrijf werk voor waarin de werknemers in een kort tijdsbestek steeds herhalende handelingen moeten verrichten, of was hier in de afgelopen twee jaar sprake van?

ja.....

nee.....

weet niet.....

Selektie: In het bedrijf komt herhalend werk voor in een kort tijdsbestek

<V07A> Zijn er in het bedrijf maatregelen getroffen om dit type werk te verminderen?

ja.....

nee.....

weet niet.....

<V07B> Zijn er in het bedrijf maatregelen getroffen om de belasting die voortkomt uit dit type arbeid te verminderen door bijvoorbeeld het inlassen van pauzes of het afwisselen van het werk met andere taken?

ja.....

nee.....

EINDE Selektie: In het bedrijf komt herhalend werk voor in een kort tijdsbestek

<V08> Komt er in uw bedrijf momenteel arbeid voor waarbij het werktempo door een machine of een lopende band wordt bepaald of was hier in de afgelopen twee jaar sprake van?

ja.....

nee.....

weet niet.....

Selektie: In het bedrijf komt werk voor waarbij het werktempo wordt bepaald door een machine of lopende band

<V08A> Zijn er in het bedrijf maatregelen getroffen om dit type werk te verminderen?

ja.....

nee.....

weet niet.....

<V08B> Zijn er in het bedrijf maatregelen getroffen om de belasting die voortkomt uit dit type arbeid te verminderen door bijvoorbeeld het inlassen van pauzes of het afwisselen van het werk met andere taken?

ja.....

nee.....

weet niet.....

EINDE Selektie: In het bedrijf komt werk voor waarbij het werktempo wordt bepaald door een machine of lopende band

In veel bedrijven vinden regelmatig veranderingen plaats die gevolgen kunnen hebben voor de kwaliteit van de functies of de werkplekken.

Te danken valt aan:

(1) reorganisaties,

(2) veranderingen in de produktiewijze of automatisering,

(3) nieuwbouw of verbouwing van de werkplekken,

(4) aanschaf van nieuwe machines of nieuw meubilair.

<V09A> Is hier in uw bedrijf in de afgelopen twee jaar sprake geweest van een reorganisatie?

ja.....

nee.....

weet niet.....

Selektie: Er is afgelopen twee jaar sprake geweest van reorganisatie

<V09B> Zijn bij de reorganisatie de gevolgen voor het werk of de werkplekinrichting aan bod gekomen? Is er bijvoorbeeld rekening gehouden met de gevolgen voor de inhoud van het werk?

ja.....

nee.....

weet niet.....

<V09C> Zijn bij de reorganisatie de betreffende werknemers of werknemersvertegenwoordigers betrokken geweest?

ja, de direct betrokken werknemers.....

ja, de OR of vakbond.....

ja, beide.....

nee.....

weet niet.....

<V09D> Is er bij de reorganisatie advies ingewonnen van deskundigen, waar het gaat om de gevolgen voor de verkomstandigheden?

ja.....

nee.....

weet niet.....

EINDE Selectie: Er is afgelopen twee jaar sprake geweest van reorganisatie

<V10A> Is hier in uw bedrijf in de afgelopen twee jaar sprake geweest van een verandering in de productiewijze of automatisering?

ja.....

nee.....

weet niet.....

Selectie: Er is een verandering van de productiewijze of automatisering aan bod geweest

<V10B> Zijn bij de verandering van de productiewijze of automatisering de gevolgen voor het werk of de werkplekinrichting aan bod geweest. Bijvoorbeeld met de inhoud van het werk?

ja.....

nee.....

weet niet.....

<V10C> Zijn bij de verandering van de productiewijze of automatisering de betreffende werknemers of werknemersvertegenwoordigers betrokken geweest?

ja, de direct betrokken werknemers.....

ja, de OR of vakbond.....

ja, beide.....

nee.....

weet niet.....

<V10D> Is er bij de verandering van de produktiewijze of automatisering advies ingewonnen van deskundigen, waar het gaat om de gevolgen voor de werkomstandigheden?

ja.....

nee.....

weet niet.....

EINDE Selectie: Er is een verandering van de produktiewijze of automatisering aan bod geweest

<V11A> Is hier in uw bedrijf in de afgelopen twee jaar sprake geweest van een nieuwbouw of verbouwing?

ja.....

nee.....

weet niet.....

Selectie: Er is afgelopen twee jaar sprake geweest van nieuwbouw of verbouwing

<V11B> Zijn bij de nieuwbouw of verbouwing de gevolgen voor het werk of de werkplekinrichting aan bod geweest?

ja.....

nee.....

weet niet.....

<V11C> Zijn bij de nieuwbouw of verbouwing de betreffende werknemers of werknemersvertegenwoordigers betrokken geweest?

ja, de direct betrokken werknemers.....

ja, de OR of vakbond.....

ja, beide.....

nee.....

weet niet.....

<V11D> Is er bij de nieuwbouw of verbouwing van de werkplekken advies ingewonnen van deskundigen, waar het gaat om de gevolgen voor de werkomstandigheden?

ja.....

nee.....

weet niet.....

EINDE Selectie: Er is afgelopen twee jaar sprake geweest van nieuwbouw of verbouwing

<V12A> Is hier in uw bedrijf in de afgelopen twee jaar sprake geweest van de aanschaf van nieuwe machines of nieuw meubilair?

ja.....

nee.....

weet niet.....

Selektie: Er is afgelopen twee jaar sprake geweest van aanschaf van nieuwe machines of nieuw meubilair

<V12B> Zijn bij de aanschaf van nieuwe machines of nieuw meubilair de gevolgen voor het werk of de werkplekinrichting aan bod geweest? Bijvoorbeeld het bedieningsgemak, het gebruiksgemak of comfort?

ja.....

nee.....

weet niet.....

<V12C> Zijn bij de aanschaf van nieuwe machines of meubilair de betreffende werknemers of werknemersvertegenwoordigers betrokken geweest?

ja, de direct betrokken werknemers.....

ja, de OR of vakbond.....

ja, beide.....

neen.....

weet niet.....

<V12D> Is er bij de aanschaf van nieuwe machines of nieuw meubilair advies ingewonnen van deskundigen, waar het gaat om de gevolgen voor de werkomstandigheden?

ja.....

nee.....

weet niet.....

EINDE Selektie: Er is afgelopen twee jaar sprake geweest van aanschaf van nieuwe machines of nieuw meubilair

<V13> Zijn er in uw bedrijf de volgende deskundigen in dienst of heeft uw bedrijf een vaste relatie met de volgende deskundigen?

ENQ.: LEES OP

arbe-coordinator.....

bedrijfsarts.....

veiligheidsdeskundige.....

arbeids- en organisatiedeskundige.....

ergonoom.....

personeelsfunctionaris.....

NIET OPLEZEN: geen van de genoemde.....

Selektie: Maakt gebruik van een of meer deskundige

<V13A> PL: LET OP!!
op dese vraag zit een masker, namelijk: INCLUDE (v13(arbo..pers) + T(1)) .

Welk van de deskundige bij uw bedrijf in dienst?

ENQ.: LEES OP

INDIEN IN DIENST, KLIK ANTIWOORD AAN

arbo-coördinator.....

bedrijfsarts.....

veiligheidsdeskundige.....

arbeids- en organisatiedeskundige.....

ergonoom.....

personeelsfunctionaris.....

NIET OPLEZEN: geen deskundige in dienst.....

EINDE Selektie: Maakt gebruik van een of meer deskundige

De volgende vragen gaan in op de meer algemene verplichtingen ten aanzien van het voeren van een Arbobeleid.

Per 1 januari 1994 is iedere werkgever verplicht om een zogenaamde risico-inventarisatie uit te voeren van arborisico's en deze op schrift te stellen.

<V14> Bent u bekend met de plicht tot een risico-inventarisatie?

nee, dat is mij niet bekend.....

ja, dat is mij bekend.....

<V15> Heeft u een risico-inventarisatie uitgevoerd of laten uitvoeren?

ja.....

nee.....

nee bezig.....

Selektie: Is bekend met plicht tot risico-inventarisatie

<V15A> Bent u bekend met het feit dat bij dese risico's ook de wetsijnsrisico's dienen te worden geïnventariseerd, dat wil zeggen de risico's op het terrein van de functie-inhoud en de ergonomie of werkplekinrichting?

nee, dat is mij niet bekend.....

ja, dat is mij bekend.....

EINDE Selektie: Is bekend met plicht tot risico-inventarisatie

Selektie: Heeft een risico-inventarisatie uitgevoerd of is er mee bezig

<V16A> Heeft u in uw risico-inventarisatie aandacht besteed aan zaken op het terrein van de functie-inhoud en/of de ergonomie of werkplekinrichting?

ja.....

nee.....

is niet van toepassing.....

EINDE Selektie: Heeft een risico-inventarisatie uitgevoerd of is er mee bezig

Selektie: Is bekend met plicht tot risico-inventarisatie

<V16B> Bent u bekend met het feit dat u in deze risico-inventarisatie apart aandacht dient te besteden aan bijzondere groepen zoals jeugdigen, ouderen, etnische minderheden of vrouwen?

nee, dat is mij niet bekend.....

ja, dat is mij bekend.....

EINDE Selektie: Is bekend met plicht tot risico-inventarisatie

Selektie: Heeft een risico-inventarisatie uitgevoerd of is er mee bezig

<V17> Heeft u in uw risico-inventarisatie aandacht besteed aan bijzondere groepen werknemers, zoals jeugdigen, ouderen, etnische minderheden of vrouwen?

ja.....

nee.....

is niet van toepassing.....

EINDE Selektie: Heeft een risico-inventarisatie uitgevoerd of is er mee bezig

<V18> Bent u bekend met het feit dat u over het Arbobeleid overleg dient te voeren met de Ondernemingsraad, of -als er geen ondernemingsraad is- met de belanghebbende werknemers?

nee, dat is mij niet bekend.....

ja, dat is mij bekend.....

<V19> Wordt er in uw bedrijf over het Arbobeleid overleg gevoerd met de ondernemingsraad of met de belanghebbende werknemers?

ja, met de OR.....

ja, met de werknemers.....

ja, met beiden.....

nee.....

<V20A> PL: LET OP!!
 op deze vraag zit een masker, namelijk:
 INCLUDE (T(3) + q sbi(hand) + q sbi(indu) + T(1)) .

Door de Arbeidsinspectie zijn diverse publikatiebladen
 uitgebracht op het terrein van ergonomie.
 Kunt u van de volgende publikatiebladen zeggen of u deze
 kent?
 ENQ.: LEES OP

Werken met beeldschermen (P 184).....
 Zittend en staand werk, ergonomische aspecten (P 41).....
 Kantoren. Informatie, organisatie en besluitvorming bij
 kantoorbouw- en inrichtingsprojecten (P 186).....
 Kassawerk in zelfbedieningswinkels: supermarkten,
 warenhuizen en speciaalzaken (P 183).....
 Ergonomische richtlijnen voor informatie-overdracht in
 regelkamers (P 189).....
 kent de genoemde publikatiebladen NIET.....

Selektie: Kent de publikatie "Werken met beeldschermen"

ER VOLGEN NU EEN PAAR VRAGEN OVER DE PUBLIKATIE "WERKEN
 MET BEELDSCHERMEN"

<V20B_P184> Heeft u weleens gebruik gemaakt van deze publikatie?

ja.....
 nee.....
 weet niet meer.....

Selektie: Heeft weleens gebruik gemaakt van de publikatie:
 "Werken met beeldschermen"

<V20C_P184> En hoe beoordeelt u het gebruik van deze publikatie?

goed.....
 matig.....
 slecht.....
 geen mening.....

EINDE Selektie: Heeft weleens gebruik gemaakt van de publikatie:
 "Werken met beeldschermen"

<V20D_P184> Heeft u de publikatie zelf in huis?

ja.....
 nee.....

EINDE Selektie: Kent de publikatie "Werken met beeldschermen"

Selektie: Kent de publikatie "Zittend en staand werk, ergonomische aspecten"

ER VOLGEN NU EEN PAAR VRAGEN OVER DE PUBLIKATIE "ZITTEND EN STAAND WERK, ERGONOMISCHE ASPECTEN"

<V20B_P41> Heeft u weleens gebruik gemaakt van deze publikatie?
 ja.....
 nee.....
 weet niet meer.....

Selektie: Heeft weleens gebruik gemaakt van de publikatie:
 "Zittend en staand werk, ergonomische aspecten"

<V20C_P41> En hoe beoordeelt u het gebruik van deze publikatie?
 goed.....
 matig.....
 slecht.....
 geen mening.....

EINDE Selektie: Heeft weleens gebruik gemaakt van de publikatie:
 "Zittend en staand werk, ergonomische aspecten"

<V20D_P41> Heeft u de publikatie zelf in huis?
 ja.....
 nee.....

EINDE Selektie: Kent de publikatie "Zittend en staand werk, ergonomische aspecten"

Selektie: Kent de publikatie "Kantoren"

ER VOLGEN NU EEN PAAR VRAGEN OVER DE PUBLIKATIE "KANTOREN. INFORMATIE, ORGANISATIE EN BESLUITVORMING BIJ KANTOORBOUW- EN INRICHTINGSPROJECTEN"

<V20B_P186> Heeft u weleens gebruik gemaakt van deze publikatie?
 ja.....
 nee.....
 weet niet meer.....

Selektie: Heeft weleens gebruik gemaakt van de publikatie:
 "Kantoren"

<V20C_P186> En hoe beoordeelt u het gebruik van deze publikatie?
 goed.....
 matig.....
 slecht.....
 geen mening.....

EINDE Selektie: Heeft weleens gebruik gemaakt van de publikatie:
 "Kantoren"

<V20D_P186> Heeft u de publikatie zelf in huis?
 ja.....
 nee.....

EINDE Selektie: Kent de publikatie "Kantoren"

Selektie: Kent de publikatie "Kassawerk in zelfbedieningswinkels"

ER VOLGEN NU EEN PAAR VRAGEN OVER DE PUBLIKATIE "KASSAWERK
 IN ZELFBEDIENINGSWINKELS"

<V20B_P183> Heeft u weleens gebruik gemaakt van deze publikatie?
 ja.....
 nee.....
 weet niet meer.....

Selektie: Heeft weleens gebruik gemaakt van de publikatie:
 "Kassawerk in zelfbedieningswinkels"

<V20C_P183> En hoe beoordeelt u het gebruik van deze publikatie?
 goed.....
 matig.....
 slecht.....
 geen mening.....

EINDE Selektie: Heeft weleens gebruik gemaakt van de publikatie:
 "Kassawerk in zelfbedieningswinkels"

<V20D_P183> Heeft u de publikatie zelf in huis?
 ja.....
 nee.....

EINDE Selektie: Kent de publikatie "Kassawerk in zelfbedieningswinkels"

Selektie: Kent de publikatie "Ergonomische richtlijnen voor
 informatie-overdracht in regelkamers"

ER VOLGEN NU EEN PAAR VRAGEN OVER DE PUBLIKATIE
 "ERGONOMISCHE RICHTLIJNEN VOOR INFORMATIE-OVERDRACHT IN
 REGELKAMERS"

<V20B_P189> Heeft u weleens gebruik gemaakt van deze publikatie?
 ja.....
 nee.....
 weet niet meer.....

Selektie: Heeft weleens gebruik gemaakt van de publikatie:
"Ergonomische richtlijnen voor informatie-overdracht in
regelkamers"

<V20C_P189> En hoe beoordeelt u het gebruik van deze publikatie?

goed.....

matig.....

slecht.....

geen mening.....

EINDE Selektie: Heeft weleens gebruik gemaakt van de publikatie:
"Ergonomische richtlijnen voor informatie-overdracht in
regelkamers"

<V20D_P189> Heeft u de publikatie zelf in huis?

ja.....

nee.....

EINDE Selektie: Kent de publikatie "Ergonomische richtlijnen voor
informatie-overdracht in regelkamers"

<V21> Door het Ministerie van Sociale Zaken is een methode
ontwikkeld om de welzijn bij de arbeid in bedrijven te
beoordelen, de WEBA-methode.

Heeft u wel eens van deze methode gehoord?

ja.....

nee, nooit van gehoord.....

Selektie: Heeft wel eens van de WEBA-methode gehoord

<V22A> Heeft u -of een door u ingehuurde deskundige- in uw
bedrijf gebruik gemaakt van de WEBA-methode voor de
beoordeling van functies?

ja, daar hebben we zelf gebruik van gemaakt.....

ja, daar heeft een door ons ingehuurde externe deskundige
gebruik van gemaakt.....

nee.....

Selektie: Heeft gebruik gemaakt van de WEBA-methode

<V22B> Welk rapportcijfer zou u toekennen voor de bruikbaarheid of toepasbaarheid van dit instrument?

- cijfer 1 (zeer slecht).....
- cijfer 2.....
- cijfer 3.....
- cijfer 4.....
- cijfer 5.....
- cijfer 6.....
- cijfer 7.....
- cijfer 8.....
- cijfer 9.....
- cijfer 10 (uitmuntend).....
- zou geen cijfer kunnen noemen.....

EINDE Selektie: Heeft gebruik gemaakt van de WEBA-methode

EINDE Selektie: Heeft wel eens van de WEBA-methode gehoord

<V23> Door het Ministerie van Sociale Zaken is tevens de Inspectiemethode Arbeidsomstandigheden ontwikkeld (de IMA) om de arbeidsomstandigheden in het bedrijf te beoordelen.

Heeft u wel eens van deze methode gehoord?

- ja.....
- nee, nooit van gehoord.....

Selektie: Heeft weleens van de IMA-methode gehoord

<V23A> Heeft u -of een door u ingehuurde deskundige- in uw bedrijf gebruik gemaakt van de IMA-methode voor de beoordeling van de arbeidsomstandigheden?

- ja, daar hebben we zelf gebruik van gemaakt.....
- ja, daar heeft een door ons ingehuurde externe deskundige gebruik van gemaakt.....
- nee.....

Selektie: Heeft gebruik gemaakt van de IMA-methode

<V23B> Welk rapportcijfer zou u toekennen voor de bruikbaarheid
of toepasbaarheid van dit instrument?

cijfer 1 (zeer slecht).....
cijfer 2.....
cijfer 3.....
cijfer 4.....
cijfer 5.....
cijfer 6.....
cijfer 7.....
cijfer 8.....
cijfer 9.....
cijfer 10 (uitmuntend).....
zou geen cijfer kunnen noemen.....

EINDE Selektie: Heeft gebruik gemaakt van de IMA-methode

EINDE Selektie: Heeft wel eens van de IMA-methode gehoord

Bijlage 2

**Overzicht van door de respondenten genoemde maatregelen
om het plezier van de werknemers in het werk te verbeteren
en/of de klachten ten aanzien van het werk te verminderen**

In de vragenlijst is een open vraag opgenomen naar de maatregelen die in bedrijven zijn getroffen om het plezier van de werknemers in het werk te verbeteren en/of de klachten ten aanzien van het werk te verminderen. Meer dan de helft van alle respondenten noemt hierop één of meer getroffen maatregelen. Hieronder worden deze per respondent opgesomd, waarbij de onderwerpen zijn geordend aan de hand van de indeling uit de Inspectiemethode Arbeidsomstandigheden (IMA). De IMA bevat een 14-tal modules, waarvan er hier 11 worden gebruikt, namelijk:

- organisatie van de arbeidsomstandigheden;
- algemene voorzieningen;
- geluid;
- verlichting en uitzicht;
- klimaat;
- gassen, dampen en stof;
- lichamelijke belasting;
- werkplekinrichting;
- gereedschappen, werktuigen en machines;
- functie-inhoud en werkdruk;
- werk- en rusttijden.

Maatregelen op het terrein van de overige drie modules (trillingen, bedieningsmiddelen en visuele informatie) werden niet specifiek genoemd, of zijn elders ingedeeld.

1 Organisatie van de arbeidsomstandigheden

- 3: Arbeidsomstandigheden in zijn algemeenheid
- 6: Maatregelen in het kader van terugdringing ziekteverzuim
Scholing, betere instructies
Werkoverleg
- 9: Functie-onderzoek
Arbo vast onderdeel OR-vergaderingen
- 10: Risico-inventarisatie
Evaluatie in jaarplan
- 13: Past al 20 jaar de welzijnsbepalingen toe zodat iedereen het naar zijn zin heeft en het ziekteverzuim 0,0 is
- 21: Werkoverleg meer dan voorheen
- 23: Werkoverleg
Bedrijfsmaatschappelijk werk
Trainingen op alle niveaus
- 30: Arbobeeldsplan
- 34: Vergadering over eventuele problemen
- 36: Werkoverleg
Bij ziekte leidinggevende verantwoordelijk
- 43: Begeleiding bij ziekte
Risico-inventarisatie
- 54: Er worden sessies gehouden waarin iedereen zijn verhaal kwijt kan en dan kunnen er maatregelen worden getroffen

- 61: Risico-inventarisatie
Informatieverstrekking
- 74: Vertrouwenpersonen
- 77: Risico-inventarisatie bezig
Overleg en betrokkenheid van de mensen, meedenkgroep
Klachten via formele procedure worden afgehandeld
Al deze zaken ondergebracht in handboek
- 78: Personeel inspraak in kleding en gereedschap
- 80: Werkoverleg
- 86: Analyseren van de functies met alle belastende elementen erin
- 91: Werkoverleg
- 92: Werkoverleg
Klachten bespreekbaar
- 99: Werkplekinventarisaties
- 100: Risico-inventarisatie
- 101: Directeur is persoonlijke met werknemers bezig
- 102: Werkoverleg
Snelle communicatie tussen directie en werknemers
Voorlichting aan werknemers in belang van welzijn
- 104: Risico-inventarisatie
- 106: Attenderen op dingen die veranderd moeten worden
Eigen krant aanwezig
Werkoverleg
- 115: Arbosignaalkaart geïntroduceerd
Risico-inventarisatie
- 116: Sociaal medisch team opgericht: bedrijfsarts, bedrijfsleiding en personeelszaken geven informatie door aan OR
Op de werkplaats mensen zoveel mogelijk betrekken bij veiligheid, resulteert indien nodig in nieuwe aanschaf
Arbodienst van moedermaatschappij komt regelmatig controleren
- 118: Arbojaarplan
- 119: Risico-inventarisatie
Arboloket voor problemen
Voorlichtingsactiviteiten door de Arbodienst
Onderzoek naar huisvestingsaspecten en welzijnsaspecten
- 123: VGW-commissie
- 126: Luisteren naar iedereen
- 132: Werkoverleg
- 137: Bestrijding ziekteverzuim
Verbetering arbeidsomstandigheden
Risico-inventarisatie
Aansluiting bij een Arbodienst
- 142: Risico-inventarisatie
Aansluiting bij een Arbodienst met een zeer uitgebreid pakket
- 149: Goed communicatiesysteem
Voorlichting
Goede instructie en registratie van risico's
- 151: Motivatiegesprekken
- 153: Verantwoordelijkheid
- 161: Contract met Detam: controle en begeleiding 1e zes weken ziekte
Arbocommissie ingesteld
Ieder jaar wordt een prioriteitenplan gepubliceerd
Aanscherping WAGW-beleid
- 165: Werkoverleg
Arboconsulent heeft een reportage ontwikkeld waar werknemers aan mee kunnen doen
Plezier op de werkvloer is onderdeel van het beleid
- 166: Regelmatig overleg
Arbidsomstandigheden gewijzigd
Beter documentatie

- 173: Cursus fit op de rit
Cursus plannen of rennen
- 177: Risico-inventarisatie
Begeleiding van ziekteverzuim
- 178: Sociale omstandigheden zo goed mogelijk maken
- 182: Klachtenbehandeling intern wat informeler
- 192: Nauw contact met werknemers
Werkoverleg
- 193: Ergonomisch onderzoek
Aantal sociale activiteiten
- 196: Kwaliteitscommissie
- 203: Het plan ligt er
Registratie van ongevallen ed.
- 206: Informatiepakket samengesteld samen met de Stichting Arbeuw
Klachten kunnen worden besproken
- 207: Communicatie
- 213: Korte lijnen met de mensen
- 215: Al vanaf 1992 bezig i.s.m de Arbodienst
- 219: Werkoverleg
- 233: Alles kan worden besproken en aangekaart bij leidinggevende
- 238: Verbeteren van de arbeidsomstandigheden
- 243: Klachtencommissie
Werkplekonderzoek
Werkbesprekingen
Functioneringsgesprekken
- 250: In vergaderingen en werkbesprekingen
- 261: In het bedrijfsblad aandacht aan besteden
Periodieke bijeenkomsten van personeel
Er is een ondernemingsraad waar het aan de orde komt
Scholing
- 278: Organiseren van trainingsbijeenkomsten
- 290: Motivatie-onderzoek bij werknemers
- 303: Maken van Arboplannen
Bussen van allerlei veiligheidsvoorzieningen voorzien
Actief bezig om veiligheidsvoorzieningen te verbeteren d.m.v. controles
- 319: Gekeken naar de kwaliteit van het leidinggevend personeel
Gekeken of personeel bij elkaar past, zoals leeftijd
- 321: Breed werkoverleg
Intensivering en preventie Arbozorg
- 322: VGW-commissie
Risico-inventarisatie en evaluatie
Opstellen Arbozorgsystemen
Ziekteverzuimbegeleiding
- 324: Personeelsbijeenkomsten
- 328: Werkplekonderzoeken
- 330: Regelmatig commissievergaderingen
- 338: Opleidingen
- 339: Kwaliteit van het werk
Taken functionarissen
Verantwoordelijkheid
- 357: Risico-analyse begonnen
- 363: Per afdeling jaarplan
- 370: Werkoverleg
Arboronden waarbij risico's worden geïnventariseerd, w.o. welzijnsaspecten
- 376: Analyse van problemen, met name ziekteverzuim
- 379: Meer werkoverleg
Begeleiding bij ziekte
- 387: Besprekingen over de Arbowet
Bezig met beleidsplan
- 395: Keuringen periodiek

- 397: Opleiding over veiligheid
Klachten via OR naar voren brengen
- 398: Werkoverleg
Werknemers mee laten beslissen
Bijeenkomsten organiseren waar ze hun ei kwijt kunnen
- 403: Begeleiding ziekteverzuim
Voorschriften veiligheidskleding
Veiligheid op de werkplek
- 404: Voorlichting, informatie, op- en aanmerkingen werknemers
- 405: Klachten worden direct behandeld (contactpersoon)
- 409: Cursussen
- 411: Risico-inventarisatie
Aansluiting bij een Arbodienst
- 413: Personeel wijzen op verantwoordelijkheden voor elkaar
- 415: Werkoverleg
Veiligheid op de weg
- 426: Periodiek onderzoek door de BGD
- 438: Risico-inventarisatie, verbeteringen aangebracht
Voorlichting
- 440: Inventarisatie gedaan voor iedere werkplek
Ergonomisch onderzoek gestart
- 451: Procedure ziekteverzuimbegeleiding opgestart
Managementcursus voor chefs en leidinggevenden
- 455: Cursussen, werkgroepjes
- 460: Risico-inventarisatie
- 479: Inventarisatie van de knelpunten (via enquête van TNO)
- 487: Ideeënbus
Beoordelingsgesprekken
Vertrouwenspersoon
- 493: Veiligheid
Controle Arbodienst
- 498: Klachteninventarisatie
Betere personeelsbegeleiding
- 500: Overleg
- 501: Vaste bedrijfsarts
Werkplekonderzoek laten uitvoeren
- 506: OR neemt klachten op
- 511: Samenwerking met Arbodienst
Voorlichting
Leidinggevenden een rol gegeven
- 521: Communicatieplan
Interne enquête over beeldschermen
- 524: Aangesloten bij Arbodienst, deze geeft adviezen
- 529: Werkoverleg
Aandacht aan klachten besteden
- 534: Jaarplan met meest voorkomende ongevallen
- 541: Aansluiting Arbodienst
Risico-inventarisatie laten uitvoeren
- 559: Overlegsituaties, OR
- 563: Afdeling Personeelszaken klachten
Maatschappelijk werker in dienst
- 567: Introductieprogramma's
Voortgangsgesprekken
- 572: Werkoverleg
- 580: Klachtenprocedure ongewenst gedrag
- 592: Werkoverleg
- 596: Opleidingen en cursussen
Werkoverleg
Meer directe korte communicatielijnen
- 597: Klachten zo goed mogelijk proberen op te lossen

- 598: Beeldschermonderzoek
- 600: Klachtenafhandelingsprocedure
Werken worden bezocht en klachten signaleerd door afdeling Personeelszaken
Trainingen op het gebied van veiligheid, valrisico bespreken
- 601: Op elk signaal reageren
- 614: Stimuleren van werkoverleg
begeleiden van ziekteverzuim
Risico-inventarisatie
- 622: Mensen meer betrekken door werkoverleg
- 625: Risico-inventarisatie
Arbojaarplan
- 629: Klachten indienen die snel behandeld worden
Regelmatig werkoverleg
- 638: Aangesloten bij Arbodienst
Vertrouwenspersoon seksuele intimidatie
Rapporten van Arbo aan personeel verstrekt
- 639: Meer begeleiding
- 642: Beleid uitgestippeld om welzijn te bevorderen
- 647: Voorkeur gevraagd voor bulk of papierterminal
Uitleg over werkoverleg
Problemen op papier gesteld
- 651: Overleg over inrichting bouwplaats
- 661: Beoordelings- en functioneringsgesprekken
Procedure verzuimbeleid
- 666: Arbostuurgroep met personeelsvertegenwoordiging die knelpunten signaleert
Jaarplan over wat er gaat gebeuren
Risico-inventarisatie opgesteld en naar aanleiding daarvan knelpunten opgelost
- 668: Totale inventarisatie door RABO-organisatie ontwikkeld, afdelingsgewijs door de mensen laten invullen, beleving getoetst en gekeken welke veranderingen voor onmiddellijk in aanmerking kwamen
- 671: Werkoverleg, productievergaderingen
VGW-commissie
Arbojaarplan
- 675: Wijze van melden
Dagelijkse begeleiding
- 677: Problemen uitgepraat met een werknemer
- 680: Arbojaarplannen, actieplannen met beleidsplannen
personeelsbijeenkomsten
- 684: Middenkaderbijeenkomsten
- 688: Diverse projectgroepen
- 690: Werkplekonderzoek in verband met beeldschermen
Periodieke keuringen voor ogen en oren
- 695: Werkoverleg
Arbozorgsysteem
- 705: Veiligheidskeuring werkplaats
- 707: Ziektebegeleiding opgezet
- 718: Jaarlijkse inventarisatie
- 722: Informeel overleg
- 758: Risico-inventarisatie
Werkoverleg
Arbocommissie opgericht
- 760: Arbocommissie
Suggestiebox
Werkoverleg
- 762: Inspraak
- 786: Iedereen zet zich in om plezierig te werken
- 797: Meldpunt ingesteld voor klachten
- 807: Onderzoek gedaan met als uitkomst werkoverleg
OR in wording
Arbodienst

- 813: Coördinatiegroep binnen het bedrijf
Veiligheidsinspecteur
Diverse communicatievormen
- 814: Risico-inventarisatie
Arbeidsgericht onderzoek
- 817: bezig met risico-inventarisatie
- 818: Ongevallenregistratie
- 824: In goed overleg met elkaar tot overeenstemming komen
Werkoverleg
- 828: Correcte afwikkeling van klachten
- 841: Risico-inventarisatie
- 842: Inzage tijd werkprojecten
Vergaderingen over de Arbowed
- 844: Videoband voor de werknemers afgedraaid, met het oog op de arbeidsomstandigheden en de veiligheid vooral in de haven
- 854: T.a.v. bankovervallen worden medewerkers opgevangen, groepsgesprekken
T.a.v. agressie en geweld is een cursus voor medewerkers opgezet
Beoordelings- en loopbaangesprekken
- 865: Gesprekken functies en werk
Journaal en Publicaties maandelijks
- 878: Inspraak inrichting kantoor
- 918: Knelpunteninventarisatie
- 941: Overlegvergaderingen
- 951; Werkoverleg
Beroepscommissie voor individuele werknemers
Specifieke campagnes
- 967: Het is een familiebedrijf, dus als er iets aan de orde is wat niet in de haak is, wordt het automatisch aangepakt en opgelost
- 993: Bedrijfsverpleegkundige controleert regelmatig
Welzijnsonderzoek vindt regelmatig plaats
- 1056: Werkoverleg
Meer aandacht voor het sociale stuk
- 1059: Commissie opgericht met vertegenwoordigers OR en directie
- 1071: Elke vier jaar wordt een periodiek onderzoek gedaan naar werkbeleving en arbeidsomstandigheden
- 1083: Zelf enquête
- 1093: Gesprekken over de ervaringen onderweg, met name de gevaren
- 1096: Voorlichtingsboekjes voor personeel
- 1120: Arbojaarplan
- 1150: Betere communicatie
- 1167: Veiligheidsartikelen verplicht stellen
Arbobeleidsplannen
Arboprojectgroep
- 1177: Volgen van opleidingen
Regelmatig overleg
- 1184: Overleg met personeel
- 1210: Enquête onder personeel
Commissie Arbo in leven geroepen
- 1217: Maandelijks inspectie
Gezondheidsmeting
- 1240: Voorlichting in daluren
Werknemers betrokken houden en goede communicatie

2 Algemene voorzieningen

- 2: Radio in de werkplaats
- 6: Betere kantine mogelijkheden

- 11: Voorzieningen in schaftwagens
Uitbreiding werkkleding
- 12: Fatsoenlijke kantine
- 16: Verbouwing toiletten en kantine
- 17: kantine
- 24: Persoonlijke beschermingsmiddelen: bril, handschoenen, gehoorbeschermers
- 30: Persoonlijke veiligheid: helmen, oorbeschermers
- 51: Inrichting van kantine
Verstrekking van kleding en veiligheidsmiddelen
- 73: Culturen leren begrijpen, mensen kunnen daar met elkaar over praten, gezellige sfeer proberen te scheppen met deze verschillende nationaliteiten op bepaalde dagen
- 74: Personeelsvereniging
- 78: Kantine ingericht
- 79: Regelmatig uitgaan met personeel, bowling avonden
- 80: Personeelsbijeenkomsten
- 82: Professioneel reinigingsbedrijf
- 83: Goede beveiliging van luiken in schepen
- 92: Rekken om goederen te vervoeren
- 92: Voorzieningen in koffiekamers optimaal
- 100: Veiligheidssoefening
Opleiding EHBO
- 106: Lunchroom
- 109: Creëren van kantine inrichting
- 111: Kleding
- 114: Wagentjes uit de keuken gehaald
- 144: Verstrekken van goede kleding
- 147: Beter kantinebeheer
- 148: Brandinstallatie
Extra sloten
- 170: Trainen op sportschool
Samen eten
- 183: Werkkleding
Het pand is geschilderd
- 189: brandblusser, verbandtrommel
- 222: De pauzeruimten zijn vernieuwd en verbeterd
- 239: Veiligheidskleding
- 248: Nieuwe werkkleding
- 258: Verbeteren kantinefaciliteiten
- 261: Aanbiedingen van bv. vakantie-huisje, regelingen met verjaardagen ed.
- 268: Muziek op kop telefoons
Stilteruimtes
- 284: Verstrekken van gratis koffie
Inbraakvrije kruiwagens
- 286: Muziek tijdens werk, zeer motiverend
- 306: Sfeer kweken, radio zodat men ontspannen kan werken
- 315: Zijn van plan om sportapparaten aan te schaffen
- 327: Schaftlokalen
- 328: Fitnessprogramma
- 329: Er is een kantine gekomen
Kunst aan de muur
- 335: Nieuwe lunchruimte
- 338: Personeel kan alles bestellen wat ze voor het werk nodig hebben en dan wordt gecontroleerd of ze het juist gebruiken
- 339: Frisse ruimte om te eten
- 351: Veiligheidsmaatregelen voor buitendienstmedewerkers, bv. vervangen van ladders en nieuwe bedrijfskleding
- 357: Muziekinstallatie aangebracht op verzoek van het personeel
Metalen voorschoten en metalen handschoenen

- 359: Werkkleding en schoenen met stalen neus
Brandblusapparaat
Kantine en wasgelegenheid
- 376: Gerichte cursus brandbestrijding met kleinere middelen
- 378: Radio aangeschaft
- 380: Goede kleding voor mensen die buiten werken (leren pakken), veiligheidsschoenen, brillen, etc.
- 387: Personeelsvereniging
Zorg voor persoonlijke beschermingsmiddelen
- 395: Aparte lunchkamer
- 409: Aanschaf van beschermende kleding
- 431: Met de mensen op stap
- 454: Kleding, Schoenen
- 487: Activiteiten personeelsvereniging
- 499: EHBO cursussen georganiseerd en EHBO kamer geregeld
- 500: Informeel samenzijn
- 523: Gezellig borreltje aan het eind van de week
- 534: EHBO
- 549: Organiseren van personeelsavond
- 578: Nieuwe vloer
- 592: Radio op kantoor
- 595: Kantine opgefleurd
Hulpmiddelen voor persoonlijk werk
- 615: Grote personeelsruimte
- 618: Kantine aangepast
- 640: Aangepaste kleding
- 651: Meefinanciering in kleding
- 670: Verbeterde accommodatie schaft
- 673: Zaalvoetbal om de sfeer goed te houden
- 684: Personeelsvereniging
- 690: Veiligheidsoefeningen
Afval wordt in tanks afgevoerd
- 691: Veiligheidsschoenen en kleding
- 700: Veiligheidsbrillen en schoenen en kleding
- 720: Omgang onder elkaar
- 729: Kunnen kleding kopen tegen gereduceerde prijzen (thermokleding)
Organiseren visdagen, bingo avonden en andere personeelsfeesten
Personeelsblad 4x per jaar
- 732: Goed schoeisel, doorwerk (winter) kleding
- 736: Aanschaf veiligheidsbrillen voor monteurs
- 739: Kleding
- 746: Ander schoeisel
- 747: EHBO cursus
- 769: Werkkleding
- 774: Beschermingshandschoenen
- 786: Betere doorwerkkleding
Toiletten op de bouwen
- 802: Achtergrondmuziek
- 818: Kledingprocedure
- 835: Geen rommel op de gang
- 859: Kantine-omstandigheden
Veiligheid en brandveiligheidscontrole
- 860: Scheiding tussen rust en werkplek
Andere check outs voor caissières
- 865: Opknappen van afdelingen
- 874: Betere koffie-apparaten
- 895: Muziek bij het werk
- 896: Handschoenen
- 907: Veiligheid
- 937: Persoonlijke bescherming
- 941: Cola automaat

- 957: Schaftgelegenheid voor alle werken
- 1038: Kleurtje aan de wanden
- 1075: Aanpassen van kleding en schoeisel
- 1087: Bedrijfskleding
- 1106: Uitbreiding van kantinevoorzieningen
- 1108: Gezelligheid creëren door plaatsen van planten
- 1118: Regelmatig praatgroepjes, activiteiten per maand
- 1120: Nieuwe materialen, handdoeken ed.
- 1150: Zorgen voor goede werkkleding en schoeisel
- 1177: Samen uit eten gaan
- 1184: Personeelsfeest
- 1195: Klusjes vernieuwd
Verbouwing voor de veiligheid
- 1217: Persoonlijke bescherming
- 1284: Nieuwe brandtrap buiten, richtingbordjes 'uit' geplaatst
- 1394: Voorzieningen van koffie

3 Geluid

- 8: Geluidsoverlast
- 16: Geluidsoverlast aangepast
- 71: Geluid
- 82: Telefooncentrale aangekocht die geruislozer is
- 86: Geluidsoverlast aanpakken
- 93: Geluidsbeveiliging
- 111: Gehoorbescherming
- 155: Geluid
- 159: Geluid
- 160: Gehoorbeschermers verbeterd
- 239: Inrichten van geluidsbeschermende voorzieningen
- 242: Gehoorbeschermers
- 248: Nieuwe gehoorbescherming
- 355: Specifiek geluidsniveau-onderzoek laten uitvoeren
- 357: Gehoorbeschermers een niveau hoger, dus duurdere kwaliteit
- 360: Bij geluidsoverlast een oplossing zoeken
- 400: Moderne machines met zo min mogelijk geluidsoverlast
- 499: Onderzoek naar geluidsoverlast, drukschotten geplaatst i.v.m. de geluidsoverlast
- 540: Geluidsbepalingen
- 578: Geluidsaanpassing
- 591: Geluidsmetingen, maatregelen
- 640: Gehoorbescherming
- 658: Minder herrie, radio's ingebouwd
- 686: Geluidsbestrijding, machines in plastic hoezen
- 707: De geluidsmakende machines apart gezet
- 708: Persoonlijke gehoorbescherming en het terugdringen van het aantal decibels
- 732: Gehoorbescherming
- 736: Aanschaf oorkappen i.v.m. geluid
- 896: Geluiddempend materiaal
- 907: Centrale geluidsinstallatie
- 937: Voorkomen van geluidsoverlast
- 954: Geluidshinder teruggebracht
- 1096: Geluidsoverlast

4 Verlichting en uitzicht

- 7: Aanbrengen van betere verlichting
- 8: Schermen op de beeldschermen
- 18: Zorgen voor goede verlichting
- 24: Beter licht
- 31: Nieuwe computerschermen voor het zonlicht
- 41: Verlichting
 - Brillen voor beeldschermen
- 84: Scherm voor pc
- 93: Verlichting
 - Daglichtuitzicht
- 135: Scherm bij computer
 - Lasbrillen
- 169: Dimmers op de schermen geplaatst
- 191: Verlichting
- 214: Ogentest voor beeldschermgebruikers
 - Verlichting
- 234: Aanpassing van beeldschermen
- 347: Licht
- 376: Opdrachtgever vragen om meer licht in het pand te laten branden zodat de mensen zich prettiger voelen
- 513: Verlichting
- 533: Wering van ongewenste schitteringen
- 540: Nieuwe verlichting
- 566: Brillen voor bij beeldschermen
- 586: Vriendelijker beeldschermen
- 616: Speciale brillen voor achter de beeldschermen
- 618: Beeldschermen
- 707: Meer ramen aangebracht i/v/m/ licht en het naar buiten kunnen kijken
- 709: Schermen op computer
- 719: Beeldschermen
- 739: Verlichting
- 835: Andere beeldschermen
- 874: Aanbrengen van zwaardere gordijnen i.v.m. zon op PC
- 884: Meer verlichting
- 1071: Verlichting wordt aangepast
- 1083: Beeldschermen
- 1284: Licht geregeld via lamellen

5 Klimaat

- 5: Verwarming
- 7: Aanbrengen van tochtwerende constructies
- 16: Maatregelen inzake klimaatbeheersing
- 18: Klimaatbeheersing
- 71: Tocht
- 86: Het fenomeen roken bespreekbaar stellen
- 100: Afspraken over roken
- 114: Luchtverwarming laten veranderen (men had hoofdpijn)
- 115: Lucht- en ventilatiesystemen ingevoerd
- 159: Ventilatie
- 168: Milieu van de werkomgeving, met name afgesloten ruimtes bij de radiostudios
- 183: Zonwerende folie
- 207: temperaturen en klimaat
- 229: Klimaatbeheersing

- 234: Ophangen ventilatoren
 - Andere ramen
 - Rookregeling
- 288: Oplossen tochtprobleem
- 335: Nieuwe luchtverversers
- 347: Luchtcirculatie
- 379: Klimaat verbeteren
- 486: Tochtschermen geplaatst
- 499: Onderzoek naar het klimaat, droge lucht ed.
 - Klachten over tocht
 - Zonwering aangebracht
- 618: Leefklimaat
- 650: Afspraken over roken
 - De klimatologische omstandigheden bij de loodsen zijn verbeterd
- 722: Verbetering omgevingscondities
- 739: Verwarming
- 762: Betere ventilatie en verwarming
- 802: Airco aangeschaft
- 852: Luchtzuiveringsinstallatie in kantoor ingebouwd
- 878: Klimaatsysteem
- 895: Tocht weghalen
- 1083: Klimaat in de gebouwen
- 1087: Verwarming
- 1100: Betere luchtcirculatie
- 1195: Tochtschermen

6 Gassen, dampen en stof

- 5: stofafzuigingen
- 9: Neuskapjes
- 14: Met maskers werken in gesloten ruimten en ovens
- 91: Gevaarlijke stoffen
- 92: Veiligheidsplaatjes aan de goederen
- 108: Onderzoek laten doen naar schadelijkheid van lood, waarmee veel gewerkt wordt
- 136: Opslag van (afgewerkte) chemicaliën
 - Afzuiger gemaakt
 - Meetapparatuur aangeschaft
- 160: Verbetering van de afzuiging
- 183: Afzuiging voor lassen
 - Veiligheidsschoenen en brillen
- 189: Luchtverfrisser
- 238: Er is een persoonlijke afzuiging gekomen
- 239: Installeren van afzuigstelsel voor lasdampen
- 252: Afzuiginstallaties
- 258: Stof afzuigen
- 360: Kopieerapparaat op een andere plek in verband met dampen die vrij komen
- 400: Afzuiging
- 436: Werken met minder belastende stof voor het milieu
- 488: Installeren van afzuigingen
 - Aanschaffen van mondmaskers
- 533: Onderzoek naar uitstoot van printers en kopieerapparaten
- 540: Reduceren stof, afzuigkappen
- 615: Chemicaliën onder afzuigstelsel
- 700: Afzuiginstallatie om lasdampen weg te zuigen
- 732: Toezien op beperking van chemische afvalstoffen
- 774: Stofonderdrukking
- 818: Gevaarlijke stoffen beleid
- 896: Stoffilters

- 977: Beter materiaal, milieuvriendelijk
- 1217: Milieu-aspecten
- 1224: Luchtververser en handschoenen aangeschaft

7 Lichamelijke belasting

- 4: Hijskranen aangeschaft
- 7: Hulpmiddelen voor tillen en heffen van goederen verbeterd
- 8: Hulpmiddelen t.a.v. zwaar tilwerk
- 9: Voorlichtingsavond over lichaamshouding
- 12: Hulpapparatuur voor bepaalde werkzaamheden
- 62: Automatisering zware werkzaamheden
- 95: Op manshoogte werken
- 114: Kappersfietsen aangeschaft
- 115: Hulpmiddelen bij de beeldschermen aangebracht
Pauzes ingelast voor beeldschermwerk
- 126: Stelen van bezems en stofzuigers op juiste lengte
- 129: Instructie werkhouding
- 136: Karretjes voor transport van linnengoed
Lift om beslagketel te verplaatsen
- 144: Verbeteren van hijs- en transportmiddelen
Verminderen van zware producten
- 148: Minder gewichten tillen
- 189: Pompstoelen vervangen
Kappersfietsen aangekocht
- 214: Comfort van stoelen
- 215: Hulpmiddelen bij productie
Werkhouding
- 222: Men doet er alles aan om de werkhouding te verbeteren, het is een kwekerij dus de ruggen en handen moeten op de juiste manier gebruikt worden om schade te voorkomen
- 229: Betere voorzieningen voor beeldschermwerk
- 231: Krukken aangeschaft in verband met staand werk
- 262: Poetskarren en mopsystemen
- 326: Ophangen van hijsgereedschappen
Lorries om zware spullen te transporteren
- 328: Voorlichting werken met beeldschermen
- 357: Projectgroep aangesteld voor zwaar fysieke arbeid
- 365: Verbeteren zithouding en werkuitvoering buitendienstmedewerkers
- 409: Aanschaf van apparatuur voor lichamenlijk inspannend werk
- 436: Werken met grote kranen i.p.v. mankracht
- 580: Programma rond beeldschermen: inlassen van pauzes, oogheelkundig onderzoek, aanschaf van terminalwerkbrillen
Rugpreventieprogramma
- 632: Bijpoten van planten was handmatig, nu machinaal, daardoor is de arbeid veel plezieriger geworden
- 686: Werkhouding
- 719: Zithouding
- 835: Hulpmiddelen bij het tillen
- 896: Elektrische karren om de mensen voort te laten bewegen en op juiste hoogte te werken
- 921: Bezigt het werk te automatiseren, zodat er geen sjouwwerk meer aan te pas komt
Speciale wagen laten maken voor het inenten van de kippen, waardoor de houding van werknemers vergemakkelijkt
- 932: Werkhouding
- 1075: Wielen onder zware zaken
- 1224: Kappersfietsen aangeschaft
- 1295: Bij staand werk een stakruk verschaft
- 1378: Monorailsysteem ingevoerd

8 Werkplekinrichting

- 5: Stoelen, krukjes
- 8: Voetenbankjes, meubilair
- 16: Vervangen van stoelen
- 17: Werkplekinrichting
- 22: Het aanpassen van meubilair aan de werkplek zoals stoelen
Beeldschermvoorzichting
- 23: Ergonomie
- 31: Nieuw kantoor
Speciale autostoelen
Nieuwe concepthouders
- 41: Beeldschermwerkplekken
Verbeterde stoelen
- 47: Nieuw meubilair
- 51: Inrichting van werkplek
- 56: Aangepaste bureaus
- 60: Ergonomie
- 69: Werkomgeving
- 80: Aanpassing van inrichting
- 82: Cad dam tagels aangeschaft
Meubilair vervangen, ook nieuwe hoge tekenstoelen
- 84: Aangepaste stoelen in auto
Voetenbankje
- 91: Beeldschermen
- 92: Stoel geplaatst zodat mensen kunnen zitten
- 95: Aangepaste kassa's
- 100: Aanpassing van het meubilair
- 109: Zitgelegenheid in de winkel voor het personeel
- 132: Overleg over de inrichting en veiligheid van de werkplek
- 136: Toonbank verhoogd, dame is extra lang
- 161: Verbetering meubilair en vloerbedekking
- 168: Nieuwe stoelen
- 169: Nieuw pand aangepast
Nieuwe stoel die goedgekeurd is
- 191: Inrichting werkplek, ergonomie
- 230: Aangepast meubilair
- 237: Betere arbeidsplek
- 239: Installeren van computerschermen
Aankomen van nieuwe verantwoorde stoelen
- 258: Werkplekinrichting
- 268: Aangepaste stoelen aangeschaft
- 288: Nieuwe stoelen caissières
Kassameubel
- 315: Betere werkplaats
- 329: Betere meubels
- 338: Nieuwe kasten en stoelen
- 339: Bepaald stoeltje voor prettig zitten
- 351: Werkplekinrichting, ergonomie
- 360: Goede stoelen, beeldschermen
- 363: Verbeteren ergonomie
- 411: Maatregelen toegespitst op de werkplek
- 426: Ergonomie van het beeldschermwerk
- 454: Stoelen
- 472: Beeldschermwerk, goede stoelen
- 473: Onderzoek naar ergonomisch gebruik van beeldschermen, computergebruik
- 486: Een ergonomische stoel voor de caissière
- 499: Onderzoek gedaan naar de werkplekken, meubilair
Ergonomete ingehuurd

- 501: Meubilair verbeterd
- 533: Ergonomische aanpassingen
- 566: Werkplekken bekeken, ruimte gecreëerd, bureaus anders neergezet
Computers op juiste hoogte gebracht
- 580: Iedereen heeft een ergonomisch verantwoorde stoel (ook in de auto)
- 586: Andere indeling van kantoorruimten (verbouwing)
Aanpassing van een aantal stoelen
- 598: Aanschaffen van goedgekeurd meubilair
- 615: Krukken
- 618: Meubilair
- 644: Verbouwing van kantoor en uitbreiding van vierkante meters, dus uitbreiding van de werkplekken
Nieuw en beter meubilair
- 648: Aanpassing van de werkplekken
- 649: Herinrichting van het gebouw
- 650: Meubilair is aangepast
- 705: Opstelling computers
Begroting nieuwe bureau stoelen
- 706: Verbeteringen van de werkplek in de regelkamers
- 709: Goede stoelen
- 736: Beeldschermen op hoogte gebracht
Aanpassing stoelen
- 746: Verlaging, verhoging van tafels
Andere stoelen
- 769: Werkhoogte aangepast
- 792: Beter stoelen in de keten
- 815: Stoelen in auto's
- 831: Werkplek op hoofdkantoor
- 874: Beter meubilair
- 896: Zitstoeltjes voor de werknemers
- 926: Aanpassing aan stoel van trekker
- 1009: Stoelaanpassing
- 1038: Meer ruimte op de werkplek
- 1054: Inrichting werkplekken
- 1071: Ander meubilair
- 1074: Busje vervangen, comfortabeler te maken voor de werknemers
- 1075: Verhogen van tafels en werkblad
- 1083: Meubilair
- 1087: Werkplekverbetering
- 1100: Geïnvesteed in een betere werkplek, betere stoelen
- 1108: Juiste opstelling meubilair
- 1195: Nieuwe kassastoelen
- 1202: Stoelen bij kassa
Beter omstandigheden bij het lossen
- 1284: Alle stoelen vernieuwd
Voetenbankjes
Beeldschermen op goede hoogte

9 Gereedschappen, werktuigen en machines

- 11: Verbetering materialen en werktuigen
- 14: Draagplicht voor veiligheidsgordels
- 21: Goed materiaal verzorgen
- 22: Aangepaste telefoons
- 78: Doen erg veel aan ergonomisch gereedschap
- 95: Veiligheid snijmachines
- 129: Middelen en materialen die goed zijn voor hun welzijn
- 147: Veiligheid
- 192: Aanschaf van apparatuur en hulpmiddelen

- 230: Veiligheidsschoenen laten dragen
- 252: Nieuwe machines
- 327: Veiligheid hijsmaterialen
Gereedschap
- 376: Aanpassingen van machines
- 378: Overlast van machines is teruggebracht
- 404: Zorg voor materiaal en machines
- 415: Aankoop van machines
- 501: Hulpmiddelen om productie te vergemakkelijken
- 596: Andere middelen en materialen aangeschaft
- 634: Veiligheid
- 708: Bediening van machines is gemakkelijker gemaakt, het is geautomatiseerd
- 739: Gereedschap
- 747: Aanschaf nieuwe machines
- 828: Goed materiaal en hulpgereedschap
- 859: Aanpassing materiaal
- 884: Extra hefbrug aangeschaft
- 932: Gelet op hoe er met het materiaal omgegaan wordt
- 977: Gereedschap aangepast, lichter, van aluminium
- 1038: Andere machines, prettiger werken
- 1100: Nieuwe machines
- 1150: Bepaalde gereedschappen vervangen
- 1217: Beveiliging machines

10 Functie-inhoud werkdruk

- 7: Regelmatig wisselen van werkzaamheden bij eentonig werk
- 16: Rouleren van werkzaamheden
- 17: Functie-aanpassing
- 62: Saaije werkzaamheden weghalen
- 69: Functie-inhoud
- 82: Automatisering ter ondersteuning van verhoogde werkdruk
- 147: Rouleren van werkzaamheden
- 207: Afwisseling in werken met beeldschermen
- 223: Veel wisseling van werk, aan de oogstmachine
- 238: Opheffen van de arbeidsdeling
- 248: Veilige werkmethoden
- 273: Afwisseling van het werk
- 320: Overleg met werknemers om werkdruk te verminderen
- 370: Taakrotatie
- 412: Taakverbreding
Regelmogelijkheden
Betere communicatie
- 432: Roulerend werken
- 436: Goede werkvoorbereiding
- 438: Werkstress voorlichtingsprogramma
- 460: Mensen meer zeggenschap in eigen werk geven
- 521: Rotatie werksystemen
- 677: Functieverandering met opleiding voor een persoon
- 706: Meer verantwoordelijkheid delegeren en zo de betrokkenheid vergroten
Project op het gebied van zelfsturende teams
- 722: Betere taakomschrijvingen
- 769: Taakrotatie
- 831: Overdracht van werk
- 880: Cassières multifunctioneel inzetbaar gemaakt
- 878: Functie-inhoud
- 904: Personeel zoveel mogelijk verantwoordelijkheid geven en overal bij betrekken
- 951: Lezingencyclus over stress en stresspreventie

- 1054: Aanpassen werkzaamheden
- 1072: Taakinhoud
- 1078: Multifunctionele groepen
- 1317: Duidelijkheid in taak
- 1417: Planningen worden beter geregeld
Bepaald produkt afgestoten waardoor de stress te hoog was

11 Werk- en rusttijden

- 123: Overgaan naar ander ploegensysteem (beter arbeidsritme)