

79^h

A. Dijkstra

M.P. van der Grinten

M.J.Th. Schlatmann

C.R. de Winter

FUNKTIONEREN IN DE ARBEIDSSITUATIE

Beknopte weergave van de uitkomsten van een onderzoek naar gezondheid, werk en werkomstandigheden bij de Rijkswerf te Den Helder

NEDERLANDS INSTITUUT VOOR PRAEVENTIEVE GEZONDHEIDSZORG TNO

LEIDEN

27 april 1979

Gehele of gedeeltelijke publikatie van dit rapport is alleen geoorloofd indien daartoe schriftelijke toestemming is verleend door het Nederlands Instituut voor Praeventieve Gezondheidszorg TNO.

A. Dijkstra
M.P. van der Grinten
M.J.Th. Schlatmann
C.R. de Winter

FUNKTIONEREN IN DE ARBEIDSSITUATIE

Beknopte weergave van de uit-
komsten van een onderzoek naar
gezondheid, werk en werkomstandig-
heden bij de Rijkswerf te Den Helder

NEDERLANDS INSTITUUT VOOR PRAEVENTIEVE GEZONDHEIDSZORG TNO

LEIDEN

27 april 1979

I n h o u d

| | blz. |
|--|------|
| BEKNOPTTE WEERGAVE VAN DE UITKOMSTEN | 1 |
| 1. Doel en uitvoering van het onderzoek | 1 |
| 2. Deelname | 1 |
| 3. De individuele en openbare kant van het onderzoek | 1 |
| 4. Gegevens over het bedrijf | 3 |
| 5. Algemene uitkomsten over het funktioneren | 3 |
| 5.1 Balans | 3 |
| 5.2 Functie | 4 |
| 5.3 Inspanning | 4 |
| 5.4 Gezondheid | 4 |
| 5.5 Fysieke werkomstandigheden, werkplek en veiligheid | 4 |
| 5.6 Kollega's en leiding | 5 |
| 5.7 Organisatie, overleg en samenwerking | 5 |
| 5.8 Waardering werkkring | 5 |
| 6. Uitkomsten over het funktioneren per afdeling | 6 |
| 6.1 S.METAAL | 6 |
| 6.2 S.HOUT | 7 |
| 6.3 S.SCHILD | 8 |
| 6.4 W.WERKPL | 9 |
| 6.5 W.BOORD | 10 |
| 6.6 W.KETELS | 12 |
| 6.7 ELEKTRO | 13 |
| 6.8 O.MATERI | 14 |
| 6.9 O.STAVEN | 15 |
| 6.10 O.DIVERS | 16 |
| 6.11 Andere kenmerken: leidinggeven en leeftijd | 17 |
| VRAGEN AAN DE BEGELEIDINGSGROEP VAN DE RIJKSWERF | 21 |

BEKNOPTE WEERGAVE VAN DE UITKOMSTEN

1. Doel en uitvoering van het onderzoek

Het onderstaande geeft de belangrijkste uitkomsten weer van een onderzoek naar het functioneren van de werknemers van de Rijkswerf, een onderzoek dat na toestemming van het Ministerie van Defensie eind 1978 werd uitgevoerd door het Nederlands Instituut voor Praeventieve Gezondheidszorg TNO. Het onderzoek werd begeleid door een door de directeur Rijkswerf ingestelde begeleidingsgroep¹⁾ aan welke op 27 april 1979 het verslag van het onderzoek werd aangeboden. De begeleidingsgroep oefende geen invloed uit op de resultaten van het onderzoek, maar zag wel toe op de leesbaarheid van het rapport. Op verzoek van de begeleidingsgroep zijn enkele vragen aan de enquête toegevoegd. Volgens afspraak vond verspreiding van het uitgebreide rapport plaats, dat o.a. ter inzage ligt op de afdelingen; dit samenvattend verslag werd verzonden aan alle werknemers. Misschien ten overvloede: beide rapporten zijn gebaseerd op de meningen van de werknemers, zoals die tot uiting zijn gekomen in de antwoorden op de vragen van de enquête.

2. Deelname

Van de in totaal 1834 werknemers namen er 1451 deel aan het onderzoek, dat is bijna 80%. Enkele subafdelingen hadden een geringere deelname, maar verder zijn geen groepen binnen het bedrijf aan te wijzen (afdelingen, wel- en niet-leidinggevenden, leeftijdsgroepen e.d.), waarbinnen de deelname sterk van deze 80% afwijkt, zodat hierdoor het beeld niet sterk vertekend kan zijn. De deelname van de verschillende afdelingen staat in het overzicht van tabel 1 (zie volgende pagina); dit overzicht geeft ook aan hoe de kleinste afdelingen (lassers en branders, lichte plaatwerkers enz.) zijn samengenomen tot tien grotere (met als afkortingen S.METAAL tot en met O.DIVERS) en hoe de laatste weer vallen onder de vier sectoren SCHEEPSBOUW, WERKTUIGBOUW, ELEKTROTECHNIEK en OVERIG.

3. De individuele en openbare kant van het onderzoek

Het onderzoek betreft individuen en groepen in het bedrijf. Wat het eerste betreft, was er voor 43 werknemers van de Rijkswerf aanleiding tot

1) De begeleidingsgroep bestond uit de heren:
M. Bakker, vertegenwoordiger Dienstcommissie, lid
drs. W.J.M. Bunnik, plaatsvervangend directeur Burgerpersoneel (beleid), vertegenwoordiger directeur Burgerpersoneel, lid
ing. R.H. Fillié, hoofd Industrieel Bedrijf, lid
F.J.P. Montens, personeelschef Rijkswerf, voorzitter
R.C. Posthuma, arts, bedrijfsarts Rijksgeneeskundige Dienst, lid
H.A. Prosper, bedrijfsmaatschappelijk werker, sekretaris
drs. H. Visser, Bureau Sociaal Wetenschappelijk Onderzoek, vertegenwoordiger directeur Personeel KM, lid
P.J. van der Vliet, vertegenwoordiger Dienstcommissie, lid

Tabel 1. Deelnemers ingedeeld in afdelingen en in vergelijking met de totale werknemerspopulatie;
peildatum 11 september 1978

| fijnste indeling (gebruikte afkortingen) | aantal werk- nemers | aantal deel- nemers | % | indeling | aantal werk- nemers | aantal deel- nemers | % | ruwe indeling | aantal werk- nemers | aantal deel- nemers | % |
|---|---------------------------|---------------------------|-------------|---------------|---------------------------|---------------------------|-------------|----------------------|---------------------------|---------------------------|-------------|
| lassers en branders (LBR) | 41 | 35 | 85.4 | | | | | | | | |
| lichte plaatwerkers (LPL) | 67 | 61 | 91.0 | | | | | | | | |
| scheepmakers ijzer (SMIJ) | 112 | 91 | 81.2 | S. METAAL | 246 | 210 | 85.4 | | | | |
| ketelplaatwerkers (KPW) en smeden (SME) | 26 | 23 | 88.5 | | | | | | | | |
| polyesterverwerkers (POL) en houtverwerkende sektor (HOB) | 43 | 33 | 76.7 | | | | | | | | |
| isoleerders (ISOL) en metselaars (MST) | 28 | 14 | 50.0 | | | | | | | | |
| sloopenmakers (SIJM) | 41 | 37 | 90.2 | S. HOUT | 149 | 104 | 69.8 | SCHEEPS- BOUW | 573 | 430 | 75.0 |
| takelaars (TAK) en zeilmakers (ZEI) | 37 | 20 | 54.1 | | | | | | | | |
| dok- en tankploeg (DT) en conserveerders (CO) | 72 | 40 | 55.6 | | | | | | | | |
| opervlaktebehandeling (COBI) en schilders (SCH) | 106 | 76 | 71.7 | S. SCHILD | 178 | 116 | 65.2 | | | | |
| appendagewerkplaats (APP) en bankwerkers binnen (BBN) | 79 | 64 | 81.0 | | | | | | | | |
| brandstofpompen, instrumenten, koeltechniek (BIK) | 33 | 21 | 63.6 | | | | | | | | |
| bankwerkers machinaal (MAC) | 60 | 51 | 85.0 | W. WERKPL | 217 | 176 | 81.1 | | | | |
| motorenwerkplaats (MOT) | 45 | 40 | 88.9 | | | | | WERKTUIG- BOUW | 487 | 395 | 81.1 |
| bankwerkers buiten (BBT) en machineconservatie (MC) | 189 | 150 | 79.4 | W. BOORD | 189 | 150 | 79.4 | | | | |
| gieters (GIE), koperslagers (KBL), ketelmakers en pijpbewerkers (KEP) | 81 | 69 | 85.2 | W. KETELS | 81 | 69 | 85.2 | | | | |
| accuwerkplaats (ACC) en elektromonteurswerkplaats (EMW) | 88 | 76 | 86.4 | | | | | | | | |
| elektriciteitsdistributiebedrijf (EDB) | 34 | 26 | 78.8 | | | | | | | | |
| elektromonteurs schepen (EMS) | 127 | 114 | 89.8 | ELEKTRO | 249 | 216 | 86.7 | ELEKTRO- TECHNIEK | 249 | 216 | 86.7 |
| bedrijfsdienst (BD) | 71 | 43 | 60.1 | | | | | | | | |
| centraal gereedschapmagazijn (CGM) en materiaalendienst (MD) | 71 | 53 | 74.6 | O. MATERIE | 194 | 130 | 67.0 | | | | |
| transport (TR), land- (LTR) en watertransport (WTR) | 52 | 34 | 65.4 | | | | | | | | |
| bedrijfsbureau (BB), fabriekskontrolle (FABR.KONTROLE), werkplaats Nieuwe Haven (WPLNH) | 79 | 68 | 86.1 | | | | | | | | |
| bedrijfsleiding S, W en E (BLS, BLW en BLE) en industriële bedrijf (IB) | 20 | 14 | 70.0 | O. STAVEN | 179 | 156 | 87.2 | OVERIGEN | 525 | 410 | 78.1 |
| staven S, W en E en stafbureau systemen (SBS) | 31 | 28 | 90.3 | | | | | | | | |
| tekenkamers S, W en E (TEKS, TEKW en TEKE) | 49 | 46 | 93.9 | | | | | | | | |
| economie en organisatie (inklusief directeur) (EO) | 50 | 41 | 82.0 | | | | | | | | |
| personeelszaken (O), kantines (P/KANT) en vorming en onderwijs (P/VO) | 28 | 24 | 85.7 | O. DIVERS | 152 | 124 | 81.6 | | | | |
| reprografie (REPRO), dir.secretarisse en secretarie (SECRIE) en dir.secretaris en hfd.bureau plannen (SECRIS) | 28 | 23 | 82.1 | | | | | | | | |
| leermeesters en leerlingen (VO) | 46 | 36 | 78.3 | | | | | | | | |
| totaal | 1834 | 1451 | 79.1 | totaal | 1834 | 1451 | 79.1 | totaal | 1834 | 1451 | 79.1 |

nader kontakt met de bedrijfsarts, 24 met de bedrijfsmaatschappelijk werker en 51 met andere funktionarissen van de personeelsafdeling. Drieëntachtig personen hadden een vervolgesprek met één van de medewerkers van het NIPG/TNO.

Het bedrijfsrapport handelt over afdelingen en andere groepen, zoals leeftijdsklassen, waarvan de gegevens zijn verwerkt tot een uitgebreid verslag. Dit behandelt telkens één aspekt van gezondheid, werk of werkomgeving per hoofdstuk. De samenvatting waarover het nu gaat behandelt dezelfde gegevens, maar meer summier en voornamelijk op andere wijze, nl. door telkens een afdeling te behandelen en daarvan de meest kenmerkende uitkomsten te vermelden, steeds in vergelijking met het gemiddelde van de hele Rijkswerf. Vóór de behandeling per afdeling eerst enkele gegevens over het bedrijf en de verschillen tussen de afdelingen.

4. Gegevens over het bedrijf

Vergeleken met het hele land werken er bij de Rijkswerf weinig vrouwen: 3.8%, voornamelijk bij O.MATERI, O.STAVEN en O.DIVERS. Gemiddeld is het personeel van de Rijkswerf iets ouder dan de mannelijke landelijke beroepsbevolking, maar wat jonger dan de mannelijke rijksambtenaren. Binnen het bedrijf zijn er ook leeftijdsverschillen: de afdelingen S. METAAL, W.KETELS en O.DIVERS zijn gemiddeld iets jonger, O.MATERI en O.STAVEN iets ouder dan het bedrijfsgemiddelde, de andere afdelingen zitten dichtbij het bedrijfsgemiddelde.

Het scholingsniveau is, volgens opgave van de werknemer, in de sektor OVERIG hoger dan in de andere drie. Vrijwel alle werknemers werken in normale dagdienst, waarbij ongeveer een vijfde van hen zegt regelmatig over te werken. Daarvan vindt de helft overwerken gunstig voor henzelf en dat zijn vooral de niet-leidinggevenden,

5. Algemene uitkomsten over het funktioneren

5.1 Balans

Gezien over de hele Rijkswerf kunnen we de volgende uitkomsten als opvallend gunstig of ongunstig kenmerken: op de taakhoud en de functie, het overleg en de samenwerking, de waardering voor de sociale diensten en de relatie werk - privéleven werden *minder* aanmerkingen gemaakt of klachten geuit dan het gemiddelde over alle onderwerpen. Hierbij moet echter worden opgemerkt, dat niet iedereen overlegt of samenwerkt met anderen en dat vele werknemers geen kontakt hebben met de sociale diensten (waarmee bedoeld is: de bedrijfsgeneeskundige dienst en de personeelsafdeling inklusief het bedrijfsmaatschappelijk werk). Onderwerpen die tot *meer* dan een gemiddeld aantal klachten leidden, zijn:

- 1) de gevolgen van de inspanning;
- 2) aanwijzingen voor ziektegedrag (medicijngebruik en doktersbezoek)
- 3) de werkomstandigheden en het luchtklimaat
- 4) de waardering voor de leiding

- 5) de organisatie van het werk, en
- 6) de waardering voor de werkring.

5.2 Functie

Ook binnen de onderwerpen zijn er antwoordpercentages die kenmerkend zijn voor het bedrijf als geheel. De soort dienst (overwegend dagdienst) wordt door nagenoeg iedereen gunstig gewaardeerd. Van de 285 werknemers die zeggen geregeld over te werken, vindt iets minder dan de helft (43.9%) dat gunstig. Wat de waardering voor de functie betreft, valt op dat vrijwel allen voldoende zelfstandigheid ervaren, voldoende contacten met anderen hebben en de werktijd meestal snel voorbij vinden gaan (klachtenpercentages beneden de 10%). De meerderheid vindt het werk boeiend (58.9%).

5.3 Inspanning

Bij het beschrijven van de inspanning blijkt dat ongeveer een derde het werk lichamelijk erg inspannend vindt en een derde het geestelijk erg inspannend vindt; bijna de helft van de werknemers zegt geregeld onder tijdsdruk te werken (44.1%). Bij de klachten over de inspanning vallen de volgende cijfers op: ruim een derde van de werknemers voelt zich na het werk vaak erg moe (37.1%), ruim een kwart (27.6%) zou het kalmer aan willen doen. Specifiekere problemen zijn moeite met buigen of bukken, tillen of sjouwen en werken in ongemakkelijke lichaamshoudingen (alle meer dan een kwart van de geënquêteerden).

5.4 Gezondheid

Wat betreft het onderwerp 'gezondheid' springen de volgende afzonderlijke gegevens in het oog: meer dan een kwart van alle werknemers heeft gezondheidsklachten, wordt gehinderd in het werk doordat zij zich niet in orde voelen of schrijven hun gezondheidsklachten toe aan het werk. Meer specifieke klachten die veel voorkomen (ook telkens bij een kwart of meer van de betrokkenen) zijn: geregeld pijn onder in de rug en zich vaak gespannen en gejaagd voelen. Meer dan de helft van de werknemers is in de voorafgaande zes maanden met een klacht naar de arts geweest of is ziek thuis gebleven wegens ziekte of ongeval. Een derde was onder behandeling van een arts ten tijde van het onderzoek.

5.5 Fysieke werkomstandigheden, werkplek en veiligheid

Wat betreft de werkplek blijkt dat ongeveer de helft overwegend binnen werkt en de andere helft zowel binnen als buiten. Bijna de helft (43.7%) van de betrokkenen vindt de eigen werkplek niet goed ingericht. De opvallende knelpunten met het luchtklimaat betreffen veel hinder van wisselingen in temperatuur (59,3%), van tocht of wind (46.7%), van gebrek aan frisse lucht (42.4%). Velen (telkens meer dan een derde)

hebben last van verschillende verontreinigingen in het werk, zoals klachten over rook, stank, stof en vuil of smeer. Goed de helft van alle werknemers (53.1%) heeft veel hinder van lawaai.

Gaat het om de veiligheid, dan vinden bijna allen die beschermingsmiddelen moeten dragen, die middelen ook in orde, de overige veiligheid wordt echter door een kwart van de werknemers niet in orde bevonden.

5.6 Kollega's en leiding

De helft van de werknemers zegt geregeld met wisselende kollega's te werken, vrijwel iedereen vindt dat het mogelijk is, indien nodig, een beroep op zijn kollega's te doen. Aan de andere kant wordt door een derde van de werknemers gemeld dat zij zich vaak aan anderen ergeren.

Wat het leidinggeven betreft, meldt ongeveer de helft (45.6%) dat men onvoldoende op de hoogte gehouden wordt van wat zich in de organisatie afspeelt. Telkens een derde vindt dat de leiding geen juist beeld heeft van de ondergeschikten en hun werk, dat de leiding niet genoeg rekening houdt met wat men zegt en niet genoeg ondersteuning biedt. Daar staat tegenover dat vrijwel niemand vindt dat hij te veel op de vingers gekeken wordt.

5.7 Organisatie, overleg en samenwerking

Betrekkelijk weinigen hebben vaste werkbeprekingen (14.3% van het geheel); ruim twee derde van de werknemers zegt geregeld met anderen samen te werken en dat loopt volgens veruit de meesten goed. De samenwerking met andere afdelingen echter wordt door een derde niet goed gevonden. Wat betreft de organisatie van het werk heeft de helft (53.3%) aanmerkingen; van ruim de helft (58.7%) wordt het werk vaak belemmerd door onverwachte situaties, terwijl een derde (33.7%) zegt geregeld te worden gehinderd door gebreken in het werk van anderen.

5.8 Waardering werkring

Wat betreft de waardering voor de huidige werkring zijn er velen die zich in het bedrijf onvoldoende gewaardeerd voelen (51.6%), die aanmerkingen hebben op het bestaande overlegorgaan (36.3%), die vinden dat het bedrijf niet goed wordt geleid (38.7%). Toch vinden de meesten (90.0%) de Rijkswerf een goed bedrijf om in te werken, ook vindt bijna iedereen (96.4%) dat de werkring voldoende zekerheid biedt. Wat de toekomstverwachtingen betreft, valt alleen op dat precies de helft van de werknemers de vooruitzichten in het bedrijf niet goed vindt. Op de vraag of men al met al goed zit met het werk, antwoordt 86.7% 'goed' of 'redelijk'; de overige 13.3% zit 'matig' of 'niet goed' met het werk.

Uit de vragen die door de begeleidingsgroep aan de enquête werden toegevoegd, blijkt dat de meerderheid (53.1%) van de 876 deelnemers die zeiden in tarief te werken, zich niet door het tarief gestimuleerd

voelen. Eerder in de enquête bleek dat de meeste werknemers voor het huidige werk genoeg scholing menen te hebben (86.0%) voor het werk dat men nu doet, maar op de toegevoegde vraag of men de scholing voldoende vindt voor de te verwachten technische ontwikkelingen op de vloot, antwoordt bijna de helft (47.0%) 'neen'. Bijna tweede derde (63.0%) acht bijscholing noodzakelijk. Het meest spelen deze drie problemen bij ELEKTRO, gevolgd door W.KETELS en W.BOORD.

6. Uitkomsten over het functioneren per afdeling¹⁾

6.1 S.METAAL

De afdeling S.METAAL is samengesteld uit lassers en branders (LBR), lichte plaatwerkers (LPL), scheepmakers ijzer (SMIJ), ketelplaatwerkers (KPW) en smeden (SME).

S.METAAL is gemiddeld een wat jongere afdeling, waar minder overgewerkt wordt dan in de meeste andere afdelingen. De waardering voor de functie is er ongeveer gelijk aan het bedrijfsgemiddelde, maar de lichte plaatwerkers hebben meer waardering daarvoor dan de lassers en branders. Hoewel S.METAAL aan de jonge kant is, zijn er nogal wat klachten over de lichamelijke inspanning; vooral vallen op ongemakkelijke werkhoudingen (50.5%), moeite met tillen en sjouwen (34.4%), en moeite met scherp luisteren (31.6%, het hoogste van de hele Rijkswerf). Verder komen gehoorklachten voor bij meer dan een kwart van de werknemers. Meer dan een derde van de betrokkenen ervaart gezondheidsklachten die zij aan hun werk toeschrijven en betrekkelijk velen (28.9%) zeggen overgevoelig te zijn voor bepaalde stoffen op het werk.

Bijna een derde van de werknemers bij S.METAAL werkt overwegend binnen, de rest werkt ook buiten. Er zijn verhoudingsgewijs niet erg veel problemen met het luchtklimaat als het gaat om warmte of koude, of vocht en regen. Wel hebben velen er last van dampen, rook en stank (percentages van ongeveer 40 tot 60%). Voor het overige valt vaak hinder van lawaai op (85.2%). Als men alle gegevens bij elkaar beziet, is S.METAAL één van de afdelingen met de minst gunstige fysieke werkomstandigheden.

Wat betreft de relaties met kollega's en leiding komt S.METAAL als een gemiddelde groep naar voren, zonder veel bijzonderheden. Wel is S.METAAL één van de afdelingen waarin velen vinden dat er voldoende overleg over het werk mogelijk is. Een grote groep (61.8%) vindt echter dat het werk niet goed georganiseerd is. Een derde van de betrokkenen (dat is veel t.o.v. andere afdelingen) vindt dat er te weinig hulpmiddelen voor het werk beschikbaar zijn of dat deze niet goed genoeg zijn.

S.METAAL staat op de derde plaats als het gaat om kritiek op de veiligheid; over de veiligheid als geheel komt vooral kritiek van de lichte plaatwerkers, de ketelplaatwerkers en smeden, veel minder van de lassers en branders. Het gaat hierbij niet zozeer om de persoonlijke beschermingsmiddelen, maar vooral daarom dat men de veiligheid in het werk niet in orde vindt (32.5%). Daarnaast zijn er aanmerkingen op de werkkleding, sanitair, kleedruimtes en kantinevoorzieningen, vooral van de lassers en branders.

¹⁾ Zie figuur 1, blz. 20

De waardering voor de sociale diensten (personeelsafdeling, BGD en bedrijfsmaatschappelijk werk) is bij S.METAAL als geheel ongeveer gelijk aan het bedrijfsgemiddelde; bij de ketelplaatwerkers en de smeden is deze waardering wat lager dan bij de overige onderafdelingen van S. METAAL.

De waardering voor de werkkring als geheel is niet opmerkelijk hoog of laag, wel zijn er minder aanmerkingen over de beloning voor het werk dan in alle andere afdelingen.

Neemt men alle beschikbare gegevens samen, dan blijkt dat S.METAAL één van de afdelingen is met veel problemen.

6.2 S.HOUT

De afdeling S.HOUT omvat de houtverwerkende sektor (HOB), polyesterverwerkers (POL), isoleerders (ISO), metselaars (MST), sloepenmakers (SLM), takelaars (TAK) en zeilmakers (ZEI).

De leeftijdsopbouw van S.HOUT is ongeveer gelijk aan die van de hele Rijkswerf. S.HOUT is een afdeling die opvalt door betrekkelijk veel waardering voor de eigen functie.

Het niveau van de inspanning is volgens opgave hoog, het werk wordt er lichamelijk erg inspannend gevonden door de helft (51.5%) van de werknemers en velen werken er geregeld onder tijdsdruk (61.2%). Het aantal klachten over de inspanning is echter middelmatig. Wel vindt ruim een derde van de werknemers van S.HOUT dat zij het rustiger aan zouden moeten doen. Er zijn ongeveer evenveel klachten over de lichamelijke inspanning als in de andere afdelingen van SCHEEPSBOUW, te weten moeite met buigen, bukken, tillen en sjouwen en ongemakkelijke werkhoudingen. Een kwart van de betrokkenen bij S.HOUT heeft veel klachten over moeite met scherp luisteren, vermoedelijk als gevolg van lawaai in de werkomgeving. Waar het om de gezondheid gaat, zijn er alleen nogal wat klachten over moeite met horen en overgevoeligheid voor bepaalde stoffen in het werk. Neemt men alle gezondheidsgegevens samen, dan zijn er geen verschillen tussen de onderafdelingen van S.HOUT.

Eén op de zes werknemers bij S.HOUT werkt overwegend buiten en dat is meer dan in enige andere afdeling; de helft werkt afwisselend binnen en buiten. Het aantal klachten over het luchtklimaat ligt ongeveer op het gemiddelde van de Rijkswerf, al is er binnen S.HOUT wel wat hinder van droge lucht. De hinder van verontreinigingen in de werkruimte (rook, stank, vuil) ligt als geheel lager dan het bedrijfsgemiddelde, hetgeen ook opgaat voor hinder van gebrek aan frisse lucht. S.HOUT heeft binnen de direkt produktieve afdelingen de minste problemen met de verlichting op het werk. Er is bij S.HOUT veel hinder van stof (57.6%). Binnen S.HOUT hebben de isoleerders en metselaars de meeste problemen met de fysieke werkomstandigheden en de takelaars en zeilmakers de minste.

Wat betreft de verhoudingen tot kollega's en leiding komt S.HOUT als niet bijzonder goed of slecht naar voren. Een derde voelt zich onvoldoende op de hoogte gehouden van wat er in het bedrijf gebeurt, terwijl een vrij grote groep (29.3%) het werk niet billijk verdeeld vindt. Een meerderheid van 80% beweert regelmatig met anderen samen te werken. S.HOUT is ook één van de meest positief gestemde afdelingen waar het

gaat om overleg en samenwerking; de mogelijkheden om overleg te voeren worden overwegend voldoende gevonden. Wat betreft de organisatie van het werk valt S.HOUT in de middengroep en ook het oordeel over de veiligheid ligt bij het bedrijfsgemiddelde (een kwart vindt de veiligheid niet in orde). De meeste kritiek op de veiligheid komt nog van de isoleerders en metselaars en de minste van takelaars en zeilmakers.

Wat betreft werkkleding, sanitair en kantines heeft S.HOUT de minste kritiek van alle tien de afdelingen. Ook de waardering voor de dienstverlenende instanties in het bedrijf is bij S.HOUT relatief gunstig. Verder is men betrekkelijk goed te spreken over de wijze waarop het bedrijf geleid wordt, het overlegorgaan en de beloning voor het werk dat men doet. Betrekkelijk velen verwachten ongunstige veranderingen in de toekomst, maar weinigen bij S.HOUT (6.1%) overwegen om ander werk te zoeken. S.HOUT is één van de afdelingen met de meeste waardering voor de werkkring.

Neemt men alle gegevens samen, dan blijkt dat S.HOUT in de middengroep terecht komt met niet veel en ook niet uitgesproken weinig problemen.

6.3 S.SCHILD

De afdeling S.SCHILD is samengesteld uit dok- en tankploeg (DT), conserveerders (CO), oppervlaktebehandeling (COBI) en schilders (SCH). De gemiddelde leeftijd van S.SCHILD wijkt niet sterk af van die van de hele Rijkswerf. Het aantal personen dat er behoefte heeft aan verdere scholing ligt met ruim 10% iets onder het bedrijfsgemiddelde. Een kwart werkt geregeld over en beoordeelt dat gunstig. De helft van alle medewerkers in S.SCHILD vindt het werk niet boeiend en een derde vindt het werk te eenvoudig. Wat betreft de totale waardering voor de functie komt S. SCHILD er iets ongunstiger vanaf dan de doorsnee afdeling.

Als geheel geeft S.SCHILD een gemiddeld niveau van de arbeidsinspanning aan, maar daarbij is er een verschil: het inspanningsniveau en het aantal klachten over de inspanning van de dok- en tankploeg en de conserveerders is laag en dat van de COBI en de schilders is hoog. In detail blijkt dat de moeite zit in buigen en bukken (32.7%) en ongemakkelijke werkhoudingen (50.5%).

Wat betreft de gezondheid vertoont S.SCHILD weinig medicijngebruik, veel klachten over benen en voeten (30.9%), schouders en nek (30.9%) en niet scherp zien (18.4%). Ook wordt veel melding gemaakt van overgevoeligheid voor zekere stoffen op het werk (30.4%). Wat de gezondheid als geheel betreft, hebben COBI en schilders aanmerkelijk meer problemen dan de dok- en tankploeg en de conserveerders.

Twee derde van de werknemers van S.SCHILD werkt afwisselend binnen en buiten of alleen buiten, eveneens twee derde heeft geen eigen werkplek. In S.SCHILD zijn gemiddeld de meeste klachten over het luchtklimaat geuit, daarbij gaat het vooral om veel hinder van wisselingen in temperatuur (68.3%), tocht of wind (61.0%) en gebrek aan frisse lucht (54.8%). Ook zijn er nogal wat klachten over kou en regen (ongeveer van een derde van de werknemers). S.SCHILD telt veel klachten over verontreinigingen van verschillende soort: dampen, rook, stank, stof, vuil en smeer (45 tot 75%). Drie kwart zegt dat er gevaarlijke stoffen zijn in het werk. Houdt men rekening met alle gegevens over de

fysieke werkomstandigheden, dan komt de dok- en tankploeg plus de conserveerders ver onder het bedrijfsgemiddelde aan klachten en de schilders en de COBI er ver boven. Andere details zijn nog: veel hinder van lawaai (73.1% heeft hinder), trillingen (27.7%), en onvoldoende verlichting (48.5%) of ongeschikte verlichting (22.8%).

De waardering voor de kollega's ligt bij S.SCHILD op een gemiddeld peil, waarbij de onderlinge sfeer toch wel goed gevonden wordt. Over de relatie tot de leiding valt bij S.SCHILD niet veel te vermelden, dat afwijkt van de Rijkswerf als geheel, behalve dat men zich over het algemeen beter op de hoogte gehouden voelt van het bedrijfsgebeuren dan elders in het bedrijf (slechts een derde voelt zich niet voldoende op de hoogte gehouden). Rekening houdend met alle gegevens over kollega's en leiding blijkt S.SCHILD aan de gunstige kant te zitten, vooral door dat de dok- en tankploeg en de conserveerders daarover zeer weinig aanmerkingen hebben.

Binnen S.SCHILD wordt veel melding gemaakt van geregelde samenwerking (81.6%), het oordeel over overleg en samenwerking is niet uitgesproken gunstig of ongunstig. Wel zijn er wat klachten over de organisatie: hinder door gebreken in andermans werk (58.7%) en regelmatige belemmering van het werk door onverwachte situaties (67.9%). Verder is er vaker verschil van mening over de kwaliteit van het werk (23.9%) dan in andere afdelingen. Ook wat betreft overleg, samenwerking en werkorganisatie te zamen ziet men weer het verschil dat schilders en COBI meer kritiek hebben dan de dok- en tankploeg plus de conserveerders.

S.SCHILD oordeelt net als W.BOORD het meest negatief over de veiligheid: over de veiligheid in algemene zin (39.3% aanmerkingen), over de beschikbare beschermingsmiddelen (12.9%) en over de activiteiten van de veiligheidsdienst (19.4%). Dit alles geldt vooral voor de schilders en de COBI, die ook over de verschillende instellingen (personeelsafdeling, bedrijfsgeneeskundige dienst en maatschappelijk werk) meer klagen dan de dok- en tankploeg.

De waardering voor de huidige werkring is echter betrekkelijk gunstig bij S.SCHILD; daarbij speelt vooral mee dat men vindt dat het bedrijf goed wordt geleid (70.7% 'bedrijf goed geleid'), en dat men positiever is dan elders over het overlegorgaan (77.1% 'overlegorgaan goed'). Over de toekomstverwachtingen is men bij S.SCHILD ook al betrekkelijk positief, twee derde acht de vooruitzichten in het bedrijf goed, vergeleken met de helft in de Rijkswerf als geheel. Neemt men alle gegevens bij elkaar, dan heeft S.SCHILD toch vrij veel klachten, vooral over de inspanning en de fysieke werkomstandigheden. De dok- en tankploeg steekt binnen S.SCHILD daarbij zeer gunstig af met alles bij elkaar zeer weinig klachten.

6.4 W.WERKPL

De afdeling W.WERKPL is samengesteld uit de appendagewerkplaats (APP), de bankwerkers binnen (BBN), de afdeling brandstofpompen, instrumenten en koeltechniek (BIK), de bankwerkers machinaal (MAC) en de motoren-werkplaats (MOT).

W.WERKPL heeft een leeftijdsopbouw die lijkt op die van de hele Rijks-werf. Ook over de waardering van de functies door de betrokkenen en over de inspanning zijn weinig afwijkende uitkomsten te vermelden. Wel is er wat meer moeite met buigen en bukken (30.2%) en met staan (22.8%). Het door de werknemers van W.WERKPL opgegeven ziekteverzuim is betrekkelijk hoog, net als in de twee andere afdelingen van WERKTUIGBOUW. De bij het hoofdstuk 'inspanning' gesignaleerde moeite met staan, gaat gepaard met veel klachten over benen en voeten bij het onderwerp 'gezondheid' (25.6%). Ook wordt hier betrekkelijk veel geklaagd over de inwendige organen, in het bijzonder maagklachten (21.8%). Wat betreft het onderwerp 'gezondheid' als geheel zijn geen verschillen gevonden tussen de samenstellende onderafdelingen van W.WERKPL.

De meerderheid van de betreffende werknemers werkt binnen en heeft over het luchtklimaat een gemiddeld aantal aanmerkingen. Ook wat de verdere verontreiniging van de werkplek betreft, komt W.WERKPL ongeveer uit op het gemiddelde.

W.WERKPL als geheel geeft geen opmerkelijke uitkomsten met betrekking tot de waardering voor kollega's en leiding, maar er is wel een verschil binnen deze afdeling: veel aanmerkingen op kollega's en leiding bij de afdelingen brandstofpompen, instrumenten en koeltechniek en weinig bij de bankwerkers machinaal.

Slechts weinigen bij W.WERKPL zijn betrokken bij vergaderingen of werk-overleg (7.0%), ook relatief weinigen werken er regelmatig met anderen samen (56.1%). De waardering voor overleg, samenwerking en werkorganisatie valt bij W.WERKPL middelmatig uit, waarbij in gunstige zin de bankwerkers machinaal opvallen en in ongunstige zin brandstofpompen, instrumenten en koeltechniek en de motorenwerkplaats.

W.WERKPL als geheel zit aan de gunstige kant wat betreft het oordeel over de veiligheid en hier is nog een verschil binnen de afdeling: de appendagewerkplaats, de bankwerkers binnen en de afdeling brandstofpompen, instrumenten en koeltechniek maken wat minder aanmerkingen op de veiligheid dan de bankwerkers machinaal en de motorenwerkplaats. De motorenwerkplaats wijkt van de andere af door veel kritiek op de werkkleding, sanitair, kleedruimtes en kantines.

W.WERKPL heeft de minste problemen met de waardering van de huidige werkkring, de meesten voelen zich wel gewaardeerd (58.4%) en staan positief tegenover de wijze waarop het bedrijf geleid wordt (70.5%). Ook oordeelt men in W.WERKPL de toekomstverwachtingen beter dan in alle andere afdelingen. De waardering voor de werkkring is vooral hoog bij de werknemers in de middelste leeftijdsgroep van W.WERKPL. Baseert men zich op alle gegevens, dan blijkt W.WERKPL een groep te zijn met niet opvallend veel of weinig problemen.

6.5 W.BOORD

De afdeling W.BOORD omvat de machineconservatie (MC) en de bankwerkers buiten (BBT), die de grote meerderheid van W.BOORD uitmaken.

Allereerst valt op dat er bij W.BOORD veel overgewerkt wordt (44.3%),

verder dat de waardering voor de functie er op één na het laagst is van alle tien de afdelingen. Vrij veel werknemers (29.9%) vinden het werk te eenvoudig, hebben geen plezier in het werk (19.6%) of vinden dat het werk niet bij hen past (18.9%). Meer dan de helft van de werknemers van W.BOORD (54.2%) zegt geregeld onder tijdsdruk te werken en 69.0% vindt het werk lichamelijk erg inspannend, dat is het hoogst van alle afdelingen. Er zijn dan ook betrekkelijk veel klachten over de lichamelijke inspanning: moeite met buigen en bukken (33.1%), tillen en sjouwen (50.4%) en werken in ongemakkelijke lichaamshoudingen (53.2%).

Binnen W.BOORD worden relatief veel personen door een arts behandeld (of werden dat kort tevoren), gebruiken medicijnen of zijn ziek thuis gebleven. Er zijn verhoudingsgewijs veel klachten over lichamelijke aandoeningen, zoals over de benen en voeten (27.4% van de betrokkenen) en lage rugpijn (36.1%), en over overgevoeligheid voor stoffen in het werk (31.2%).

Velen bij W.BOORD werken afwisselend binnen en buiten, er zijn de meeste klachten over het luchtklimaat van alle afdelingen. Daarbij is sprake van warmte (37.8% veel hinder), van kou (47.5%), van wisselingen in temperatuur (78.3%) en van wind en tocht (62.4%). Verder blijkt W.BOORD een afdeling te zijn met veel hinder van stank, dampen, stof en vuil (klachtenpercentages van 40 tot 75%). Andere kanten van de fysieke werkomstandigheden die meer werden benadrukt dan elders zijn: veel hinder van lawaai (67.6%), trillingen (27.8%) en onvoldoende verlichting (53.5%). De meeste werknemers van W.BOORD vinden dat de werkplek niet goed is ingericht (69.2%).

Drie kwart van de werknemers bij W.BOORD zegt met telkens wisselende kollega's te werken, waarbij met weinig waardering over kollega's en leiding wordt gedacht. Er is veel ergernis aan anderen (45.1%). Velen vinden dat zij door de leiding onvoldoende ondersteund worden, dat de leiding geen juist beeld van hen en hun werk heeft en dat de leiding onvoldoende rekening houdt met wat de ondergeschikte zegt (percentages van 40 tot 50%). Ruim een derde (35.5%) vindt dat het werk niet billijk wordt verdeeld en ruim de helft (59.0%) zegt onvoldoende op de hoogte te worden gehouden van wat er zich in de organisatie afspeelt.

De meeste werknemers van W.BOORD werken geregeld samen (87.6%), er is echter weinig vast overleg (slechts 7.5%). De onderwerpen overleg en samenwerking en de manier waarop het werk wordt georganiseerd, laten met elkaar het op één na hoogste klachtenniveau van de hele Rijkswerf zien (d.w.z. na W.KETELS): 'werk niet goed georganiseerd' (68.5%), 'onvoldoende overleg' (32.4%), 'werk vaak belemmerd door onverwachte situaties' (72.0%) en 'geregeld gehinderd door gebreken in het werk van anderen' (44.7%).

Ook is er kritiek op de samenwerking met de andere afdelingen (49.3%), op de beschikbaarheid van gereedschap en hulpmiddelen, op het ontbreken van goede gegevens en op de veiligheid (alle ongeveer een derde van de deelnemers aan de enquête bij W.BOORD). Een kwart is niet tevreden met de kantinevoorzieningen.

Bij W.BOORD is de waardering voor de sociale diensten in het bedrijf (personeelsafdeling, bedrijfsgeneeskundige dienst en bedrijfsmaatschappelijk werk) het ongunstigst van alle afdelingen. Velen (d.w.z. 32.4%) vinden dat zij nergens terecht kunnen met hun problemen. In overeen-

stemming met het voorgaande is W.BOORD één van de afdelingen met de laagste waardering voor de huidige werkkring: veel kritiek op de wijze waarop het bedrijf geleid wordt, het overlegorgaan en de waardering die men in het werk krijgt (55 tot 65% klachten). Alles bij elkaar is W.BOORD een afdeling met veel problemen.

6.6 W.KETELS

W.KETELS is de benaming voor de groep bestaande uit de gieters (GIE), koperslagers (KBL) en de ketelmakers en pijpbewerkers (KET). De gemiddelde leeftijd is er iets lager dan die van het hele bedrijf. Bijna de helft van de werknemers van W.KETELS zegt geregeld over te werken; de helft van hen vindt dit gunstig. Wordt ook met andere zaken rekening gehouden (hoofdzakelijk met scholing, zelfstandigheid en afwisseling en plezier in het werk), dan blijkt bij W.KETELS de waardering voor de functie er het ongunstigst af te komen, vergeleken met de andere afdelingen. Opvallend hoge percentages vergeleken met het hele bedrijf zijn: geen boeiend werk (51.5% bij W.KETELS), geen plezier in het werk (23.4%), werk dat niet even te onderbreken is (22.1%). Gunstig is daarentegen dat maar weinigen klagen over te simpel werk, het klachtenpercentage hierbij (10.9%) is het laagst van de hele Rijkswaarf.

Het inspanningsniveau is hoog bij W.KETELS, ruim de helft van de betrokkenen vindt het werk zowel geestelijk als lichamelijk erg inspannend en werkt geregeld onder tijdsdruk (61.5%), terwijl ook de helft (53.0%) in het werk onderbezet zegt te zijn. Een en ander uit zich in problemen met het werktempo (33.3%) en vermoeidheid (53.0% van de werknemers). Een derde van de betrokkenen vindt dat hij het kalmer aan zou moeten doen. Speciale punten die bij W.BOORD vaak genoemd worden, zijn moeite met tillen en sjouwen (34.3%) en moeite om zich op het werk te concentreren (25.4%).

W.KETELS maakt veel melding van doktersbezoek, medicijngebruik en afwezigheid wegens ziekte. Bij de nerveuze klachten valt een combinatie van gejaagdheid (46.3%), gespannenheid (50.0%) en moedeloosheid (23.5%) op. Er zijn niet veel klachten over het bewegingsapparaat of de inwendige organen, uitgezonderd maagklachten (26.1%).

Bij W.KETELS werkt twee derde van de deelnemers afwisselend binnen en buiten, er zijn veel aanmerkingen op de inrichting van de werkplek (63.3%). Ook is er nogal kritiek over het luchtklimaat, maar minder dan bij W.BOORD en S.SCHILD. Het gaat hierbij voornamelijk om wisselingen in temperatuur (70.1%) en gebrek aan frisse lucht (53.1%). Veel kritiek geldt verontreinigingen van de werkplek, er zijn ongeveer evenveel klachten en van dezelfde aard als bij W.BOORD. Na S.SCHILD wordt bij W. KETELS nog het meest gewerkt met gevaarlijke stoffen (42.4% geeft dit op).

Zowel wat de onderlinge relaties tussen kollega's, als wat de relaties tot de leiding betreft, is er bij W.KETELS de meeste kritiek van alle afdelingen. Veel klachten zijn er, net als bij W.BOORD, over het leidinggeven, zij het hier met hogere percentages klachten (45 tot 65%). De sfeer onder kollega's wordt het laagst gewaardeerd van alle afdelingen (55.9% aanmerkingen).

Bij W.KETELS wordt er niet bijzonder veel of weinig samengewerkt, wel zijn er veel aanmerkingen wat betreft overleg en samenwerking. Een derde van de betrokkenen kan onvoldoende over het werk overleggen en de helft vindt de samenwerking met de andere afdelingen niet goed. Daarnaast schort het volgens velen aan de organisatie van het werk (81.8%) en aan de duidelijkheid van de taak (33.3%); er is veel hinder door onverwachte situaties (75.8%), door gebreken in het werk van anderen (42.4%) en mankeert het aan de beschikbaarheid en de kwaliteit van de hulpmiddelen en de gegevens (35 tot 45% oefent kritiek).

De oordelen over de veiligheid liggen in totaal rond het gemiddelde, wel zijn er veel aanmerkingen op de sanitaire voorzieningen. Een kwart van de werknemers bij W.KETELS ervaart een ongunstige invloed van het werk op het privé leven.

Bij W.KETELS is de waardering voor de bedrijfsgeneeskundige dienst, personeelsafdeling en bedrijfsmaatschappelijk werk te zamen iets lager dan het gemiddelde van de hele Rijkswerf. In W.KETELS is men negatief gestemd over het zich gewaardeerd voelen (70.8% 'niet gewaardeerd'), de manier waarop het bedrijf geleid wordt (66.7%) en de wijze waarop het overlegorgaan werkt (46.9%), ruim een kwart voelt zich niet billijk behandeld door het bedrijf. Ook is W.KETELS betrekkelijk somber over de toekomst; wel is er, net als in de andere afdelingen, voldoende zekerheid, maar de vooruizichten in het bedrijf worden te gering gevonden (66.7% vindt dat).

Als men alle gegevens laat meetellen, blijkt W.KETELS de afdeling te zijn met de meeste problemen.

6.7 ELEKTRO

De afdeling ELEKTRO bestaat uit de accuwerkplaats (ACC), het elektriciteitsdistributiebedrijf (EDB), de elektromonteurs werkplaats (EMW) en de elektromonteurs schepen (EMS).

Bij de afdeling ELEKTRO is veel behoefte aan verdere scholing. In vergelijking met andere afdelingen wordt er weinig overgewerkt (door 10.4%); degenen die er overwerken vinden dit overwegend ongunstig. Wat betreft de waardering voor de funktie is ELEKTRO een gemiddelde groep.

Het niveau van de inspanning is er het laagst van de direkt produktieve afdelingen, vooral bij het elektriciteitsdistributiebedrijf. Dit komt voornamelijk doordat het werk lichamelijk minder inspannend wordt gevonden dan elders. Ook wat betreft de inspanningsklachten zit ELEKTRO globaal het laagst, met uitzondering van de accuwerkplaats en de elektromonteurs werkplaats, die op het niveau van W.KETELS uitkomen. De opgaven van de werknemers van ELEKTRO wijzen op een lager ziekteverzuim dan elders in SCHEEPSBOUW of WERKTUIGBOUW (46.7% gaf op in de voorafgaande 6 maanden ziek thuis geweest te zijn). Over de ervaren gezondheid zijn weinig bijzonderheden, behalve dat er betrekkelijk veel maagklachten zijn (bij 22.7% van de deelnemers bij ELEKTRO).

Wat betreft de fysieke werkomstandigheden is ELEKTRO een gemiddelde afdeling. De helft vindt de werkplek niet goed ingericht (51.7%) of heeft klachten over een gebrek aan frisse lucht (50.2%). Binnen

ELEKTRO hebben de elektromonteurs schepen veel meer aanmerkingen op de fysieke werkomstandigheden dan de andere onderafdelingen.

Gaat het om de relaties met elkaar en met de leiding, dan blijkt ELEKTRO een gemiddelde waardering te vertonen, met uitzondering van het elektriciteitsdistributiebedrijf, waar heel weinig kritiek op deze relaties is.

Hetzelfde EDB heeft ook weinig aanmerkingen wat betreft samenwerking, overleg en werkorganisatie, dit in tegenstelling tot de elektromonteurs schepen.

Er zijn bij ELEKTRO vrij veel aanmerkingen gemaakt op de veiligheid, vrijwel niet bij het EDB, maar vooral bij de andere onderafdelingen. Vrij veel werknemers bij ELEKTRO (31.8%) zijn niet tevreden over de kantinevoorzieningen.

De waardering voor de werkkring is binnen ELEKTRO gemiddeld niet erg hoog. Dit geldt niet zo sterk voor de oudere werknemers binnen ELEKTRO en voor de werknemers bij het elektriciteitsdistributiebedrijf, wel voor de anderen. Met name valt op dat meer dan de helft van de werknemers (61.5%) hun vooruitzichten in het bedrijf niet gunstig achten. ELEKTRO als geheel is, als men rekening houdt met alle beschikbare gegevens, een afdeling met een middelmatig niveau van problemen.

6.8 O.MATERI

O,MATERI bestaat uit de bedrijfsdienst (BD), het centraal gereedschapmagazijn (CGM), de materiaaldienst (MD) en transport (TR), landtransport (LTR) en watertransport (WTR).

O,MATERI is gemiddeld ouder dan het bedrijf als geheel. Er is weinig behoefte aan verdere scholing; betrekkelijk velen werken er minder dan 8 uur per dag (19.5% van de werknemers). Degenen die er geregeld overwerken (20.9%) vinden dat overwegend gunstig. De waardering voor de functie die men vervult, is er in doorsnee hoog, vooral bij het centraal gereedschapmagazijn en de materiaaldienst. Twee aspecten vallen op: ongeveer een kwart van alle betrokkenen vindt dat het werk niet even te onderbreken is, iets meer dan een kwart van alle werknemers in O.MATERI vindt het werk te eenvoudig.

Wat het inspanningsniveau aangaat, is O.MATERI in de meeste opzichten een middelmatig scorende groep, maar twee gegevens wijken af: bijna de helft (47.5%) vindt het werk geestelijk erg inspannend en ruim een derde (35.7%) voelt zich in het werk onderbezet. Waar het om de gezondheid gaat, blijkt dat bij O.MATERI velen onder doktersbehandeling zijn (46.4%) en geregeld medicijnen gebruiken (27.4%). Er zijn niet veel klachten over het bewegingsapparaat, maar het valt op dat wel ongeveer een derde (31.4%) geregeld pijn onder in de rug heeft en een kwart (23.7%) klachten heeft over schouders of nek. De ervaren gezondheid als geheel van O.MATERI wijkt niet af van die van de andere afdelingen.

O.MATERI heeft, net als de beide andere afdelingen van OVERIG, zeer weinig klachten over het luchtklimaat en verontreinigingen in het werk. Ook wat betreft lawaai en trillingen komt O.MATERI ver onder het gemiddelde van de Rijkswerf. Wat klimaat en verontreinigingen betreft, wijken binnen O.MATERI de drie transportdiensten in ongunstige zin af, maar die komen toch met hun klachtenaantal niet boven het bedrijfsge-

middelste uit.

Bij O.MATERI werden niet meer aanmerkingen gemaakt over de sfeer onder kollega's en de verhouding tot de leiding dan in het hele bedrijf. O.MATERI valt in gunstige zin op als het gaat om het billijk verdeeld worden van het werk (87.8% 'billijk'). Er is betrekkelijk weinig kritiek op de organisatie van het werk (31.9%) of de samenwerking met andere afdelingen (12.9%); wel worden meer dan in andere afdelingen velen gehinderd door de afwezigheid van anderen op het werk (33.9%). De beschikbaarheid en de kwaliteit van de gegevens, benodigd voor het werk, is doorgaans goed en er zijn weinig problemen met de veiligheid. Het laatste met uitzondering van de transportdiensten binnen O.MATERI.

Betrekkelijk veel werknemers bij O.MATERI vinden hun ervaringen met de personeelsafdeling niet gunstig (46.3%).

De waardering van de huidige werkkring valt bij O.MATERI uit rond het gemiddelde van de Rijkswerf, behalve bij de jongere werknemers die minder klagen dan hun leeftijdsgenoten in andere afdelingen. Opvallend zijn de volgende oordelen: 'overlegorgaan werkt niet goed' (44.8%), 'loon niet in overeenstemming met het werk' (55.5%) en 'vooruitzichten in het werk niet goed' (56.9%).

Gezien alle gegevens is O.MATERI toch één van de afdelingen met gemiddeld weinig klachten.

6.9 O.STAVEN

De afdeling O.STAVEN is opgebouwd uit: bedrijfsbureau (BB), de bedrijfsleidingen SCHEEPSBOUW, WERKTUIGBOUW en ELEKTRO (BLS, BLW en BLE), de staven SCHEEPSBOUW, WERKTUIGBOUW en ELEKTRO (respectievelijk S,W en E), fabriekskontrolé (FABR.KONTROLÉ), industrieel bedrijf (IB), de tekenkamers SCHEEPSBOUW, WERKTUIGBOUW en ELEKTRO (TEKS, TEKW en TEKE), de werkplaats Nieuwe Haven (WPLNH) en het stafbureau systemen (SBS).

O.STAVEN is een gemiddeld iets oudere afdeling met een hoog opleidingsniveau met tegelijk weinig behoefte aan verdere scholing (10.9%). Er wordt niet bijzonder veel overgewerkt (door 19.6% van de werknemers) degenen die overwerken vinden dat overwegend ongunstig. Vergeleken met de andere afdelingen wordt de functie door de bank genomen het hoogst gewaardeerd bij O.STAVEN. Velen (62.3%) vinden het werk geestelijk erg inspannend; daarnaast valt op dat een derde zich in het werk onderbezet noemt.

Over de inspanning worden relatief weinig klachten geuit, hoewel meer personen dan gemiddeld menen het kalmer aan te moeten doen (32.0% vindt dat). Betrekkelijk veel werknemers hebben moeite zich op het werk te concentreren, één op de vijf heeft moeite met ingespannen kijken. De gezondheidsgegevens wijzen op een geringer doktersbezoek, medicijngebruik en ziekteverzuim bij O.STAVEN dan gemiddeld in de Rijkswerf. Wel zijn er nerveuze klachten, met name over gespannenheid (40.0%), maar het aantal klachten over lichamelijke verschijnselen is er laag. Binnen O.STAVEN vindt men nog de meeste gezondheidsklachten bij het bedrijfsbureau en de verschillende tekenkamers en de laagste aantallen klachten bij de verschillende staven.

Er zijn weinig aanmerkingen over het luchtklimaat, alleen iets meer over gebrek aan frisse lucht en droge lucht (respektievelijk 49.0 en 26.7%). Verder zijn de fysieke werkomstandigheden over het algemeen redelijk. Het bedrijfsbureau (formeel samen met FABR.KONTROLE en WPLNH, al leggen die door hun aantallen werknemers weinig gewicht in de schaal bij het bepalen van gemiddelden) heeft anderhalf maal zoveel klachten over de fysieke werkomstandigheden als O.STAVEN als geheel.

De kollegiale relaties worden behoorlijk gewaardeerd, alleen ergert een derde van de betrokkenen zich nogal eens aan anderen. Eveneens een derde van O.STAVEN voelt zich onvoldoende op de hoogte gehouden van wat er in het bedrijf gebeurt. Er is verhoudingsgewijs weinig kritiek op de leiding waaronder men werkt. Bij O.STAVEN wordt het meest melding gemaakt van werkbesprekingen en andere vergaderingen. De totaalwaardering voor overleg, samenwerking en organisatie van het werk valt gemiddeld uit. Opvallend is echter het aantal werknemers voor wie niet steeds duidelijk is, wat zij moeten doen (30.8%).

O.STAVEN als geheel heeft over de veiligheid weinig problemen, de staven S, W en E en het stafbureau systemen relatief nog het meest. Verder vindt meer dan een kwart (28.2%) de kantinevoorzieningen niet in orde. De waardering voor de sociale diensten (personeelsafdeling, bedrijfsgeneeskundige dienst en bedrijfsmaatschappelijk werk) ligt dicht bij het gemiddelde van de Rijkswerf, behalve bij de tekenkamers S, W en E en de drie bedrijfsleidingen, waar deze waardering veel minder is.

De waardering voor de werkkring ligt bij O.STAVEN rond het gemiddelde, waarbij meer werknemers dan over het hele bedrijf (nl. 62.7%) zich gewaardeerd voelen en zich billijk behandeld achten (87.1%). Wat de toekomstverwachtingen betreft, komt O.STAVEN ook middelmatig uit de gegevens naar voren. De totaalwaardering voor de werkkring valt binnen O.STAVEN verschillend uit: het ongunstigst zitten de tekenkamers S, W en E met het hoogste aantal klachten van het hele bedrijf, gevolgd door de bedrijfsleidingen S, W en E. Bij het bedrijfsbureau, fabriekskontrolle en de werkplaats Nieuwe Haven samen is de waardering veel gunstiger.

Baseert men zich op alle beschikbare gegevens, dan blijkt O.STAVEN een groep met betrekkelijk weinig problemen in het functioneren, maar binnen O.STAVEN zijn grote verschillen: de staven S, W en E en het stafbureau systemen hebben alles bij elkaar de laagste aantallen problemen binnen O. STAVEN, de tekenkamers S, W en E de hoogste.

6.10 O.DIVERS

Zoals de naam aangeeft, is O.DIVERS een erg gemengde groep met allerlei uiteenlopende onderafdelingen: economie en organisatie (EO), de directeur Rijkswerf (DRW), personeelszaken (P), kantines (KANT), vorming en onderwijs (P/VO) en leermeesters en leerlingen (VO), de reprografie (REPRO), direktiesecretaresse en secretarie (SECRIE) en de direktiesecretaris en hoofd bureau plannen (SECRIS). Doordat ook de leerlingen deel uitmaken van O.DIVERS is de gemiddelde leeftijd er laag. O.DIVERS heeft een hoog gemiddeld opleidingspeil tegelijk met betrekkelijk veel behoefte aan verdere scholing; ook vindt een flinke

minderheid dat zij nog onvoldoende ervaring hebben (23.1%). De waardering voor de functie ligt er op een gemiddeld niveau, waarbij de groep leermeesters en leerlingen het gunstigste gemiddelde heeft. Meer dan in de andere afdelingen echter wordt in O.DIVERS onvoldoende zelfstandigheid ervaren (door 17.4%).

Er zijn over het geheel weinig klachten over de inspanning. De personeelsafdeling geeft daarbij nog iets meer en de leermeesters en leerlingen iets minder problemen op. De gegevens van O.DIVERS wijzen op weinig ziekte, ziekteverzuim, doktersbezoek en medicijngebruik (alles zoals door de werknemers zelf opgegeven). Er zijn in het bijzonder weinig klachten over het bewegingsapparaat en de inwendige organen. Binnen O.DIVERS valt op dat de leermeesters en leerlingen weinig gezondheidsproblemen hebben gemeld. Net als bij O.STAVEN zijn er weinig problemen met de fysieke werkomstandigheden, behalve enige last van droge lucht (31.6%).

Wat betreft de waardering voor de kollega's is O.DIVERS een gemiddelde afdeling, daarbij zijn er zeer weinig aanmerkingen op de sfeer. De relaties met de leidinggevendenden geven ook weinig aanleiding tot klachten bij O.DIVERS, zij het dat de helft van de werknemers er zich onvoldoende op de hoogte gehouden voelt. De waardering voor overleg en samenwerking is binnen O.DIVERS het gunstigst van de hele Rijkswerf. Dat is ook het geval met de waardering voor de organisatie van het werk. We nemen nu overleg, samenwerking en werkorganisatie te zamen. Geen van de onderafdelingen van O.DIVERS zit met meer problemen dan gemiddeld in het bedrijf, maar er is wel verschil tussen onderafdelingen: reprografie, sekretarie, leermeesters en leerlingen hebben half zoveel problemen als de andere onderafdelingen.

Met het samenspel met de andere afdelingen zijn er weinig moeilijkheden, evenals over de hulpmiddelen en gegevens die voor het werk nodig zijn. Ook de veiligheid is blijkens de antwoorden geen probleem. Wat betreft de verzorging van sanitair en kantines wijkt het gemiddeld oordeel niet sterk af van dat van het bedrijf, maar het oordeel erover is bij de personeelsafdeling en de reprografie ongunstiger dan bij de bedrijfs-school.

De werknemers van O.DIVERS hebben weinig aan te merken op hun huidige werkkring en houdt men ook nog rekening met hun uitspraken over de toekomstverwachtingen, dan blijkt O.DIVERS aan de gunstige kant te zitten, met uitzondering van de oudere werknemers en de onderafdeling economie en organisatie; deze laatste groep komt daarbij boven het bedrijfs-gemiddelde uit. In het licht van alle gegevens is O.DIVERS de afdeling die het plezierigst funktioneert; waarbij de groep leerlingen en leermeesters maar half zoveel problemen heeft als de andere onderafdelingen van O.DIVERS, die overigens alle onder het bedrijfs-gemiddelde uitkomen,

6.11 Andere kenmerken: leidinggeven en leeftijd

Al dan niet leidinggevendenden

Naast de niet-leidinggevendenden werden door het bedrijf twee groepen leidinggevendenden onderscheiden: die in S,W en E en de leidinggevendenden OVERIG.

Er zijn 1291 niet-leidinggevend, 57 leidinggevend in S,W en E en 103 in OVERIG.

De leidinggevend komen voor het overgrote deel voor in de leeftijdsgroep 35 jaar en ouder. Het scholingsniveau van de leidinggevend in S,W en E is vrijwel gelijk aan dat van de uitvoerend daar. De leiding in OVERIG is over het algemeen hoger geschoold. De behoefte aan verdere scholing blijkt zowel voor het huidige werk als voor de te verwachten ontwikkelingen op de vloot niet te verschillen tussen uitvoerend, leiding SWE en leiding OVERIG. De beide groepen leidinggevend werken meer over dan de niet-leidinggevend; ongeveer een derde van de leidinggevend werkt over. Bij de leiding SWE wordt overwerken echter veel ongunstiger gevonden dan bij de uitvoerend en de leiding OVERIG (respectievelijk 88.9, 38.3 en 59.4% van de overwerkers).

De waardering voor de functie is bij beide groepen leidinggevend veel hoger dan bij de uitvoerend. Wat betreft het niveau van de inspanning vinden de meeste leidinggevend het werk geestelijk erg inspannend (ongeveer drie kwart vindt dat tegenover een derde bij de uitvoerend). Hoewel het totaal aantal klachten over de inspanning geen verschillen laat zien, valt op dat de leidinggevend minder moeite hebben met de lichamelijke aspecten van de inspanning dan de uitvoerend, maar meer problemen hebben met de gevolgen van de inspanning, met name zeggen veel leidinggevend dat zij het in het werk kalmer aan moeten doen (leiding SWE 51.9% en leiding OVERIG 40.0%).

Een punt dat nog opvalt is het percentage leidinggevend bij OVERIG, dat zegt moeite te hebben met het zich concentreren op het werk (nl. 29.4%). Kijkt men naar alle gegevens van de ervaren gezondheid, dan zijn er geen verschillen gevonden. Wel zijn er verschillen wat betreft de gegevens over het ziektegedrag, namelijk dat men onder leidinggevend minder thuis is gebleven wegens ziekte of ongeval dan bij de niet-leidinggevend. De leidinggevend bij OVERIG hebben aanmerkelijk minder lichamelijke klachten dan de leiding in SWE en de niet-leidinggevend. Enkele opvallende punten bij de ervaren gezondheid zijn de volgende: gespannenheid komt vooral veel voor bij leiding OVERIG (41.6%), gevolgd door leiding SWE (35.1%), waar ook een grote groep zich gejaagd voelt en weleens maagklachten heeft (percentages van respectievelijk 39.3 en 26.3).

Bij de fysieke werkomstandigheden valt op, dat de niet-leidinggevend ruim tweemaal zoveel klachten hebben als de beide groepen leidinggevend, dat gaat zowel op voor het totaal als voor de afzonderlijke aspecten. Iets dergelijks is ook aangetroffen bij het onderwerp 'waardering voor kollega's en leiding', zij het minder sterk.

De totaalwaardering voor overleg, samenwerking en werkorganisatie als geheel laat geen grote verschillen zien tussen de drie groepen. Bij leidinggevend SWE valt het volgende op. Een relatief grote groep vindt het niet steeds duidelijk wat zij moet doen of vindt dat het werk bemoeilijkt wordt door afwezigheid van anderen (beide ongeveer 38%). In mindere mate geldt dat ook voor het niet goed lopen van de onderlinge samenwerking (16.2% bij leiding SWE).

De niet-leidinggevend hebben meer dan tweemaal zoveel aanmerkingen op de veiligheid dan alle leidinggevend. De waarderingen van de drie

groepen al dan niet leidinggevend en over de sociale diensten verschillen onderling niet.

Als het gaat om de totaalwaardering van de werkkring heeft de leiding SWE maar half zoveel kritiek als de niet-leidinggevend en; de leiding bij OVERIG zit tussen deze twee in. Ook bij het eindoordeel 'hoe men al met al met het werk zit' blijkt dat de leiding SWE het best tevorschijn komt, gevolgd door de leiding bij OVERIG en daarna de niet-leidinggevend en.

Leeftijdsgroepen

Er zijn drie leeftijdsgroepen te onderscheiden: 601 jongeren (15-34 jaar), 469 middelbaren (35-49 jaar) en 381 ouderen (50-65 jaar). Bij de vraag of men voor het huidige werk voldoende scholing heeft, zijn geen grote verschillen tussen leeftijdsgroepen gevonden. Wel is dit het geval bij de vraag of men voldoende scholing heeft met betrekking tot de te verwachten technische ontwikkelingen op de vloot. Driekwart van de jongeren acht daarvoor bijscholing noodzakelijk, dat is twee derde bij de middelbaren en iets meer dan een derde bij de oudste groep.

Zowel over het totaal van de gegevens als over de onderscheiden onderwerpen zijn ook verschillen naar leeftijd gevonden. Die verschillen lopen (met enkele uitzonderingen) in twee richtingen: bij de onderwerpen 'gezondheid' en 'inspanning' zijn er telkens meer klachten in de hogere leeftijdsgroepen, bij de andere onderwerpen is de richting net andersom en geven de jongeren de meeste problemen op. Die andere onderwerpen zijn de waardering van de functie, de fysieke werkomstandigheden, de waardering voor leiding en kollega's, overleg, samenwerking en organisatie, de relatie werk-privéleven en de totale waardering voor de werkkring.

Enkele uitzonderingen: bij het onderwerp 'ervaren gezondheid' valt op dat de jongeren vaker opgeven thuisgebleven te zijn wegens ziekte of ongeval (59.9%) dan de oudste groep (48.0%). Verder zijn het meer de jongeren (ongeveer een kwart) dan de andere leeftijdsgroepen, die zeggen overgevoelig te zijn voor bepaalde stoffen in het werk. Een laatste belangrijke uitzondering is, dat naarmate de leeftijd hoger is men overwerken ongunstiger vindt (een derde bij de jongeren, drie kwart bij de oudsten vindt overwerken ongunstig).

Figuur 1. Overzicht van de gunstige en minder gunstige kanten aan het functioneren per afdeling

| | SCHEEPSBOUW | | WERKTUIGBOUW | | ELEKTRO | OVERIG | |
|--|-------------|------|--------------|-------|---------|--------|--------|
| | METAAL | HOUT | WERKPL | BOORD | | MATERI | STAVEN |
| Onderwerpen die relatief gunstig of zeer gunstig werden beoordeeld in de Rijkswerf als geheel | | | | | | | |
| <i>funktie</i> (voldoende ervaring, scholing, afwisseling, kontakten, plezier, boeiend werk, etc?) | + | • | • | - | • | • | + |
| <i>lichamelijke inspanningsaspecten</i> (moeite buigen, tillen, ongemakkelijke houdingen, etc?) | - | - | • | - | • | • | + |
| <i>geestelijke inspanningsaspecten</i> (moeite scherp luisteren, ingespannen kijken, concentreren, etc?) | • | • | • | • | • | • | • |
| <i>totaal ervaren inspanning</i> (alle inspanningsklachten te zamen genomen) | - | • | • | - | • | • | + |
| <i>nachttrust</i> (slecht slapen, slaap tekort, moe opstaan?) | • | • | • | • | • | • | + |
| <i>bewegingsapparaat</i> (klachten rug, benen, schouders, etc?) | • | • | • | • | • | • | + |
| <i>inwendige organen</i> (klachten maag, buik, longen, hart?) | - | • | • | • | • | • | • |
| <i>zintuigen</i> (klachten oren, ogen?) | • | - | • | • | • | • | • |
| <i>overleg en samenwerking</i> (problemen met werkoverleg, samenwerking onderling en tussen afdelingen, etc?) | • | • | • | - | • | • | + |
| <i>veiligheid</i> (veiligheidsmiddelen, veiligheid in werk in orde, etc?) | • | - | • | - | • | + | • |
| <i>persoonlijke verzorging</i> (werkkleding, sanitair, kleedruimte, kantine in orde?) | - | • | • | - | • | + | • |
| <i>sociale diensten</i> (ervaringen BGD, PZ, BMW gunstig?) | + | • | • | - | • | - | • |
| <i>werk-privé</i> (problemen thuis door werk of omgekeerd, reizen bezwaar?) | • | • | • | • | • | • | • |
| Onderwerpen die relatief gemiddeld werden beoordeeld in de Rijkswerf als geheel | | | | | | | |
| <i>nervensheid</i> (gespannen, gejaagd, nerveus, prikkelbaar, etc?) | • | • | • | - | • | • | • |
| <i>totaal ervaren gezondheid</i> (alle gezondheidsproblemen te zamen genomen) | • | • | • | • | • | • | • |
| <i>kollega's</i> (sfeer goed, ergenis, beroep mogelijk, etc?) | • | • | • | - | + | • | • |
| <i>verwachtingen werkring</i> (vooruitzichten, zekerheid gunstig, etc?) | • | + | + | - | - | • | • |
| Onderwerpen die relatief ongunstig werden beoordeeld in de Rijkswerf als geheel | | | | | | | |
| <i>inspanningsgevolgen</i> (na werk moe, kalmer aan doen, problemen drukte?) | • | • | • | - | + | • | + |
| <i>ziektegedrag</i> (ziek thuis gebleven, medicijngebruik, bij arts geweest?) | • | • | • | - | • | - | + |
| <i>fysieke werkomstandigheden</i> (hinder klimaat, verontreinigingen, lawaai, verlichting, etc?) | - | • | • | - | • | + | + |
| <i>leiding</i> (voldoende ondersteund of op de hoogte gehouden worden, voldoende inspraak, zelfstandigheid, billijke werkverdeling, etc?) | • | • | • | - | • | • | + |
| <i>werkorganisatie</i> (hinder door afwezigheid van mensen, materiaal en gevens of door de geleverde kwaliteit, door onduidelijke taak of onverwachte situaties, etc?) | - | • | • | - | • | • | • |
| <i>werkring nu</i> (voldoende waardering, beloning, overlegorgaan; bedrijf goed, billijke behandeling, bedrijf goed geleid, etc?) | • | • | + | - | • | • | • |
| <i>alle gegevens</i> (alle problemen te zamen genomen) | • | • | • | - | • | • | + |

- +
 -
 -
- gunstiger beoordeling van het onderwerp door de betreffende afdeling dan in de Rijkswerf als geheel
- dicht bij het gemiddelde van de Rijkswerf als geheel
- ongunstiger dan het gemiddelde van de Rijkswerf als geheel (de + en - alleen horizontaal vergelijken)

VRAGEN AAN DE BEGELEIDINGSGROEP VAN DE RIJKSWERF

De hieronder gestelde vragen hebben geen van alle betrekking op de goede kanten van de Rijkswerf, ze betreffen alleen naar de mening van de werknemers ongunstige situaties die voor verbetering vatbaar zijn. De lezer, die alleen van deze vragen kennis neemt en niet van de inhoud van het verslag, zou de indruk kunnen krijgen dat de werknemers geen positieve kanten aangaven aan de Rijkswerf. Dat een dergelijke indruk onjuist zou zijn, blijkt onder meer uit de uitkomsten dat de meeste werknemers hun werk interessant vinden, dat zij overwegend een grote vrijheid in het werk ervaren en zij veel waardering hebben voor de zekerheid van de ambtenarenstatus. Dit mag niet vergeten worden bij de interpretatie van wat aan de orde komt.

Gezondheid en inspanning

Voorals de oudere werknemers hebben problemen met hun gezondheid en met de inspanning in het werk; dat is ook te zien in het hogere ziekteverzuim van deze groep. De BGD en de andere (sociale) diensten zien zich geplaatst voor het groeiende probleem van het vinden van geschikte arbeid voor de oudere werknemers.

1. Is het mogelijk een beleid te ontwikkelen ten aanzien van de oudere werknemer?
2. Zou tegen de achtergrond van het wisselende werkpakket en de moeite met het werk van de oudere werknemers de Rijkswerf niet moeten zorgen voor meerzijdige vakkennis om daarmee de inzetbaarheid te vergroten?
3. Zou er bij de aanschaf en ontwerp van werkbanken en technische hulpmiddelen niet meer rekening kunnen worden gehouden met werkhoudingen en krachtsuitoefening?
4. Zou er door de Rijkswerf en het Ministerie van Defensie bij het ontwerpen en bouwen van schepen niet meer rekening kunnen worden gehouden met de afstemming op de arbeidsomstandigheden van het onderhoudspersoneel?
5. Is het mogelijk om in kantoorruimten, waar gekoncentreerd werken vereist is en waar tegelijk veel kommunikatie met buiten plaatsvindt, onnodige inspanning te verminderen door het aantal personen in één ruimte te beperken of door andere voorzieningen te treffen die de hinder beperken?

Fysieke werkomstandigheden en veiligheid

Over de fysieke werkomstandigheden en de veiligheid zijn vooral aanmerkingen gemaakt door jongeren en uitvoerenden. Bij de afdelingen kwamen S.SCHILD en W.BOORD met de meeste aanmerkingen, gevolgd door S.METAAL, W.KETELS en ELEKTRO. In deze afdelingen heeft men ook kritiek op de inrichting van de werkplek. Klachten over de veiligheid hangen samen met klachten over de fysieke werkomstandigheden en beide houden verband met klachten over het overleg, de samenwerking en de organisatie van het werk.

6. Zou er aan boord van de schepen met name in drukke perioden meer tijd beschikbaar te maken zijn om toezicht te kunnen houden op de naleving van instructies (bv. veiligheidsinstructies, instructies ter beperking van wederzijdse hinder) of zouden er meer funktionarissen moeten zijn, die met parate kennis over deze onderwerpen kunnen assisteren bij overleg of als men improviserend te werk dient te gaan?
7. Zou in de planning van werkzaamheden, bij de keuze van werk-procédé's, bij de indeling van werkplaatsen en werkterreinen en bij de aanschaf van technische hulpmiddelen nog meer dan reeds het geval is, rekening kunnen worden gehouden met aspecten van veiligheid en (onderlinge) hinder, zoals stank, lawaai, verblinding, etc. met name bij de nog in te richten werkplaatsen naast het nieuwe dok?
8. Zouden toekomstige voorlichtingsprogramma's in het kader van de organisatie van het veiligheidswerk zich ook kunnen uitstrekken tot de fysieke hinderaspecten en zich met prioriteit kunnen richten op de jongere uitvoerenden met name aan boord van de schepen? In het ontwerp 'Arbeidsomstandighedenwet' wordt verantwoordelijkheid voor de veiligheid ook bij de werknemer gelegd.
9. Zou men kunnen overwegen om in sommige werkplaatsen stellingen aan te brengen, waardoor opslag van materiaal op werkbanken en in looppaden wordt voorkomen?
10. Zou er over gevaarlijke stoffen en de effecten die deze op de gezondheid in ruime zin kunnen hebben, alsook over doel en gebruik van veiligheidsmiddelen wat meer systematische informatie op schrift aan de werknemers kunnen worden verstrekt, bv. door bij uitgifte per artikel een instructie bij te voegen?
11. Is de beschuttende kleding voor degenen die afwisselend buiten en binnen werken zo gekozen dat bij wisselende arbeidsinspanning en klimaatkondities de kleding gemakkelijk is aan te passen?

Leiding en kollega's

12. De leidinggevendenden ervaren veel geestelijke inspanning, terwijl de uitvoerenden zich veelal weinig ondersteund voelen door de leiding. Hoe zou dit probleem opgelost kunnen worden?
13. De indruk van veel werknemers is dat de aanstelling van leidinggevendenden primair gebeurt op grond van anciënniteit; wordt er binnen de gegeven grenzen voldoende rekening gehouden met leidinggevende kwaliteiten?
14. Het werk van de leidinggevendenden, in het bijzonder bij S, W en E, brengt veel improvisatie en onzekerheid mee. Moet er daarom een betere afbakening van taken en bevoegdheden komen naast meer overleg tussen de lagere en de hogere leiding?

Overleg en samenwerking

15. De Werkoverlegcommissies (WOC's) blijken niet overal te voldoen (bv. het recht om punten voor de agenda in te brengen); verder is er niet overal een WOC. Is er reden om na te gaan of het functioneren van de WOC's aan de eisen voldoet?

Organisatie van het werk

Er zijn verspreid over de gehele Rijkswerf nogal wat problemen met de werkorganisatie gevonden. Een meerderheid wordt vaak gehinderd door onverwachte situaties of vindt het werk niet goed georganiseerd. In een aantal afdelingen hebben velen gebrek aan goede technische hulpmiddelen of gegevens, of worden gehinderd door gebreken in het werk van anderen.

16. Kan de Rijkswerf de problemen met de kwaliteit en het beschikbaar zijn van technische hulpmiddelen of gereedschappen zelf verminderen door:
 - 1) aankoop van meer en moderner materiaal, maar ook door daarbij systematisch gebruik te maken van verbeteringsvoorstellen of behoeften aan nieuw materieel die bij de werknemers leven?
 - 2) regelmatiger onderhoud?
 - 3) doelmatiger verstrekking van de middelen, alsook van de informatie over af- of aanwezigheid van de middelen in het magazijn?
 - 4) door verstrekking van meer instructies bij de uitgifte uit het magazijn?
17. Kan het aantal haperingen in het werk verminderd worden door de materiaalvoorziening beter te laten functioneren? (bv. decentralisatie van de uitgifte, kortere levertijden, betere werkvoorbereiding.)

18. Zou er per werkplaats of werkgroep meer overleg kunnen worden gevoerd ter verbetering van de werkvoorbereiding ter plekke? (bv. welke gegevens, welk materiaal, welke technische hulpmiddelen en veiligheidsmiddelen zijn er nodig; waar en wanneer zijn deze te verkrijgen, met welke diensten of afdelingen moet er worden samengewerkt.)
19. Zou de voorziening met gegevens verbeterd kunnen worden door invoering van meer kommunikatiemiddelen (vooral voor de mobiele functies), of door automatisering van de verstrekking van gegevens aan de werkeenheden?
20. Zou de onderlinge hinder die, in het bijzonder aan boord van schepen, ontstaat doordat te veel mensen in één werkruimte moeten werken, kunnen worden vermindert door betere koördinatie en planning of door spreiding van werktijden?
21. Kan er bij het vaststellen van het aantal produktieve uren per werkeenheden voldoende rekening worden gehouden met het aantal door ziekte afwezig en met verschillen in werkkapaciteit die samenhangen met leeftijd of arbeidsvoorschrift?
22. Zijn er voor tijden van grote drukte op sommige afdelingen wel voldoende gekwalificeerde all-rounders om zo nodig te kunnen assisteren?

Voorzieningen

Het onderwerp 'voorzieningen' betreft het personentransport, de informatie aan personen en verder de BGD, de personeelsafdeling, het bedrijfsmaatschappelijk werk en de veiligheidsdienst.

Er is gebrek aan informatie vastgesteld over de rechten, verplichtingen, procedures, regels en vooral over de criteria die gehanteerd worden bij bevordering, beloning, bij- en omscholing en die gelden voor de gevolgen van herplaatsing en waarneming.

Om de duidelijkheid op dit gebied te vergroten en om de informatieve taak van de personeelsafdeling te verminderen, luidt de vraag:

23. Is niet te overwegen een 'almanak' voor het personeel samen te stellen waarin men zich hierover kan informeren en waar men kan nagaan waar nadere inlichtingen zijn te verkrijgen?

Wat betreft het personenvervoer:

24. Zou te overwegen zijn de transportfaciliteiten te verbeteren of uit te breiden? In het bijzonder valt te denken aan het vervoer naar en van de Nieuwe Haven.

Er is gebleken dat veel werknemers problemen ervaren met hun gezondheid.

25. Is de omvang van de bedrijfsgeneeskundige dienst voldoende om de noodzakelijke zorg te bieden? Te denken valt bv. aan meer gelegenheid tot bezoek aan de werkplek.

Er is veel onvrede gevonden met de inschalings- en bevorderingsmogelijkheden.

26. Zouden in de lagere loonschalen meer uitlooptmogelijkheden kunnen worden geschapen? Te denken valt aan taakverruiming en ondersteuning van de veiligheidstaak van leidinggevenden t.b.v. de niet-leidinggevende functies. De leidinggevenden zouden zo bovendien meer gelegenheid hebben voor overleg, instructies e.d.
27. Wordt bij de aanname van nieuw personeel gewezen op de werkelijke carrièremogelijkheden bij de Rijkswerf?

Wat betreft de functiewaardering is uit het onderzoek gebleken, dat er veel klachten zijn over onvoldoende waardering, zonder dat daarbij direct aan het inkomen wordt gedacht. Daarom is de vraag:

28. Is het niet nodig dat het systeem van functiewaardering en de toepassing daarvan aan een kritisch onderzoek wordt onderworpen?

Men bedenke dat de personeelsafdeling niet de bevoegdheid heeft in dit systeem verandering te brengen, maar wel de ergernissen en de onvrede en frustraties van de werknemers te inkasseren krijgt.

Er is gebleken dat behoefte bestaat aan uitbreiding van de mogelijkheid om werknemers met problemen te begeleiden.

29. Valt te overwegen het bedrijfsmaatschappelijk werk uit te breiden met een funktionaris, zodat voor persoonlijke begeleiding meer tijd beschikbaar komt?

Veel klachten betreffen de inspanning en de fysieke werkomstandigheden. De afstemming tussen mens en taak kan op verschillende plaatsen in het bedrijf beter. Het is de gemeenschappelijke taak van de BGD, personeelszaken en de veiligheidsdienst om zich met dit ergonomische vraagstuk bezig te houden. Vandaar:

30. Worden de ergonomische problemen voldoende systematisch behandeld? Men zou kunnen overwegen een werkgroep in te stellen die de ergonomische vraagstukken onder de aandacht brengt van alle delen van de organisatie.

In het licht van voorafgaande vragen en het ontwerp "Arbeidsomstandighedenwet":

31. Heeft de veiligheidsdienst voldoende faciliteiten en bevoegdheden om zijn taken te kunnen verrichten?