

Welzijnsdeskundigheid en de Arbo-wet

Een onderzoek naar artikel 17 in grote bedrijven

M.G.M. Meerman
J. Middendorp

Nederlands Instituut voor
Arbeidsomstandigheden NIA
bibliotheek-documentatie-informatie
De Boelelaan 32, Amsterdam-Buitenveldert

ISN-nr. 3332
plaats ser. 4 S 95
datum 05 SEP. 1990

Een studie uitgevoerd in opdracht van het Directoraat-
Generaal van de Arbeid door het Nederlands Instituut voor
Arbeidsomstandigheden

augustus 1990

Begeleidingscommissie:

H. Koenders (voorzitter)
mw. R.G. de Boer-Wierda
J.P.G. Vervoort
mw. C.J.M. Vorselen

CIP-GEGEVENS KONINKLIJKE BIBLIOTHEEK, DEN HAAG

Meerman, M.G.M.

Welzijnsdeskundigheid en de ARBO-wet : een onderzoek naar artikel 17 in grote bedrijven /
onderzoekers: M.G.M. Meerman, J. Middendorp ; begeleidingscommissie H. Koenders (voorz.)
... [et al.]. - Voorburg: Directoraat-Generaal van de Arbeid van het Ministerie van Sociale Za-
ken en Werkgelegenheid. - Tab. - ([Studie] / Directoraat-Generaal van de Arbeid, [Arbeidsin-
spectie], ISSN 0921-9218 ; S95)

ISBN 90-5307-098-2

SISO 329.1 UDC 331(492)(094.5)+351.84

Trefw.: Arbeidsomstandighedenwet.

INHOUDSOPGAVE RAPPORTAGE ONDERZOEK ARTIKEL 17

- I. Woord vooraf
- II. Samenvatting
- III. Conclusies

- 1. Inleiding
 - 1.1. Art. 3 van de ARBO-wet en welzijn
 - 1.2. Art. 17 van de ARBO-wet
 - 1.3. Onderzoeksvragen
 - 1.4. Omvang en tijdspanne van het onderzoek
- 2. Uitgangspunten bij het onderzoek
- 3. Onderzoeksmethoden
 - 3.1. Fase 1: het opsporen van welzijnsdeskundigen
 - 3.2. Fase 2: het veldwerk onder welzijnsdeskundigen
 - 3.3. Fase 3: onderzoek onder B.G.D.-en
 - 3.4. Fase 4: de workshops
- 4. Onderzoeksresultaten bedrijvenonderzoek
 - 4.1. Kenmerken van de bedrijven
 - 4.2. Karakteristiek welzijnsfunctionarissen
 - 4.3. Aandacht voor de welzijnsproblematiek
 - 4.4. Welzijnsaspecten waar de verschillende welzijnsfunctionarissen zich mee bezighouden
 - 4.5. Kennis en probleemoplossen bij welzijnstaken
 - 4.6. De uitvoering van taken op het gebied van art. 17 door welzijnsdeskundigen en bij bedrijven

- 4.7. Samenvatting

- 5. De bedrijfsgezondheidszorg en welzijn
- 5.1. De organisatie van de bedrijfsgezondheidszorg
- 5.2. Aandacht voor welzijnsrisico's
- 5.3. De gesignaleerde welzijnsproblematiek
- 5.4. Taken op het gebied van art. 17
- 5.5. Samenvatting

- 6. Reactie veld op de onderzoeksresultaten
- 6.1. Inleiding
- 6.2. Workshops beroepsgroepen
- 6.3. Workshops twee bedrijven

Bijlagen: Bijlage I: vragenlijsten

Bijlage II: tabellen

I. Woord vooraf

Dit rapport vormt het resultaat van een landelijk onderzoek in opdracht van het Directoraat-Generaal van de Arbeid naar de aanwezige deskundigheid op het terrein van welzijn in grote bedrijven, vooruitlopend op de invoering van art. 17 van de ARBO-wet.

Het onderzoek is uitgevoerd onder meer dan een kwart van alle Nederlandse bedrijven met meer dan 500 werknemers.

Naar wij hopen bieden de resultaten van het onderzoek aanknopingspunten voor de opdrachtgever en voor ARBO-deskundigen, om het beleid op het terrein van welzijn meer vorm en inhoud te geven.

De resultaten van het onderzoek zijn ook bedoeld voor managers en andere functionarissen, die verantwoordelijk zijn voor het ARBO-beleid.

Wellicht kunnen juist zij aan de hand van de resultaten van ons onderzoek zich een beeld vormen op welk gebied het eigen bedrijf inhoud geeft of juist te kort schiet bij het bevorderen van een beleid gericht op welzijn in verband met de arbeid.

Wij hopen, dat dit rapport een bijdrage levert aan de discussie over de implementatie van de artikelen 3 en 17 van de ARBO-wet in instellingen en ondernemingen.

Wij willen bij deze de deelnemers aan het onderzoek bedanken, speciaal hen, die hebben deelgenomen aan de workshops.

Voorts gaat onze dank uit naar de medewerkers van bureau Interview B.V. en E. Neelen. De eersten voor de verzameling van de gegevens, de tweede voor de adequate dataverwerking.

Het onderzoek werd begeleid door een begeleidingscommissie, die was ingesteld door het D.G.A. De commissie kwam in het totaal 8 maal bijeen tijdens verschillende fasen van het onderzoek, en toetste de voortgang aan het oorspronkelijke onderzoeksvoorstel. De samenstelling van de commissie was als volgt:

H. Koenders (voorzitter),

Mevr. R.G. de Boer-Wierda,

J.P.G. Vervoort,

Mevr. C.J.M. Vorselen.

De samenwerking met de commissie hebben wij als zeer plezierig ervaren.

Amsterdam, april 1990

M.G.M. Meerman

J. Middendorp

II. Samenvatting

Met het oog op het van kracht worden van de laatste fase van de ARBO-wet in 1990 is, in opdracht van het Directoraat-Generaal van de Arbeid van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, een onderzoek verricht naar de mate waarin functionarissen binnen grote bedrijven zich reeds bezig houden met de uitvoering van de taken, zoals omschreven in art. 17 van de ARBO-wet.

Art. 3 van de ARBO-wet bevat onder meer bepalingen ten aanzien van welzijn bij de arbeid. Beknopt samengevat verlangen deze bepalingen van de werkgever dat:

1. Werkplekken in ergonomische zin aan de werknemers aangepast worden.
2. De functieinhoud(en) en de organisatie van de arbeid geoptimaliseerd wordt.

Deze eisen, ook wel de *kern van het welzijnsbegrip* genoemd, richten zich op algemene kenmerken van werkplekken. Daarnaast bevat het welzijnsbegrip een bepaling, die van de werkgever vraagt om bij het toewijzen van het werk rekening te houden met:

3. De eigenschappen van individuele werknemers, zoals kennis van de voertaal, geslacht, leeftijd, ervaring, vakbekwaamheid en lichamelijke en geestelijke gesteldheid.

Dit wordt ook wel de eis tot *begeleidend beleid* genoemd.

Art. 17 geeft vorm aan de wijze, waarop men in bedrijven zou moeten omgaan met de welzijnsbepalingen. Dit gebeurt door een bepaalde categorie bedrijven te verplichten taken als advisering, deskundigheidsbevordering, voorlichting e.d. op het gebied van welzijn structureel in de organisatie te verankeren. Dit kan door deskundigen met deze taken te belasten en/of deze op continue basis aan externe organisaties toe te vertrouwen. Art. 17 wordt met het ingaan van de derde fase van de ARBO-wet van toepassing voor vestigingen van bedrijven met meer dan 500 werknemers.

Het onderzoek is uitgevoerd door het Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden, het NIA.

In het rapport wordt antwoord gegeven op de volgende vragen:

- Welke functionarissen uit welke beroepsgroepen houden zich bezig met taken, die genoemd worden in art. 17;
- Welke welzijnsproblematiek, zoals genoemd in art. 3, speelt op de bedrijven en krijgt van de genoemde functionarissen aandacht;
- Is er op de bedrijven voldoende aandacht en kennis voor een gericht beleid met betrekking tot welzijnsvraagstukken;
- Gebeurt dit op een wijze, zoals bedoeld in art. 17 van de ARBO-wet en wat zijn de perspectieven voor de uitvoering van art. 17.

Bij het beantwoorden van deze vragen wordt aandacht besteed aan verschillen tussen sectoren van economische bedrijvigheid.

In het voor U liggende rapport wordt verslag gedaan van:

1. Een vragenlijst onderzoek onder 526 functionarissen, die zich bezig houden met vraagstukken op het gebied van welzijn zoals bedoeld in art. 3 van de ARBO-wet. De functionarissen zijn werkzaam op 188 bedrijven. De bedrijven zijn voornamelijk afkomstig uit de industriële sector, de sectoren gezondheidsdiensten en openbaar bestuur.
2. Workshops, gehouden met enkele geselecteerde welzijnsfunctionarissen over de gegevens van het kwantitatieve onderzoek.
3. De mening van bedrijfsartsen, betrokken bij de onderzochte bedrijven, over de relatie van de bedrijfsgezondheidszorg en art. 17 in het algemeen en over de welzijnsproblematiek van het onderzochte bedrijf in het bijzonder.
4. De conclusies, die getrokken kunnen worden op basis van de verschillende deelonderzoeken.

De hoofdconclusies van het onderzoek kunnen als volgt worden weergegeven:

1. Weinig functionarissen houden zich bezig de kern van de welzijnsproblematiek, nl. het beleid rond het ontwerpen en herontwerpen van functies, zodat deze zo weinig mogelijk welzijnsrisico's met zich mee brengen (art. 3, lid g en h van de ARBO-wet). De kennis op dit terrein wordt vaak als onvoldoende ervaren.
2. De functionarissen, die werkzaam zijn op het gebied van welzijn, houden zich voornamelijk bezig met begeleidend beleid, dat er op gericht is, werknemers in staat te stellen reeds gegeven functies te vervullen. Daarnaast speelt de welzijnsproblematiek, zoals genoemd in art. 3 lid f van de ARBO-wet; nl. met het ontwikkelen van beleid met de bedoeling dat bij de verdeling van taken zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met de persoonlijke eigenschappen van mensen, een rol.
3. Taken op het gebied van art. 17 worden door functionarissen met een verschillende beroepsachtergrond uitgevoerd. Personeelsfunctionarissen worden verreweg het meest genoemd, gevolgd door "niët-deskundigen", d.w.z. personen, die geen staffunctie vervullen (lijnmanagers, V.G.W.-commissieleden e.d.). De nadruk ligt daarbij op curatief beleid, terwijl de wet nadrukkelijk een preventief beleid ten aanzien van welzijnsrisico's wil bevorderen.
4. Er zijn duidelijke indicaties in het onderzoek, dat de houding van het (top)management van groot belang is voor het slagen van het welzijnsbeleid in de organisatie.
5. Taken op het gebied van art. 17 worden nog niet voldoende uitgevoerd. In jaarplannen wordt het beleid op het gebied van welzijn nog nauwelijks omschreven.
6. Er is weinig overleg tussen de functionarissen, die welzijnsproblemen signaleren en degenen, die bij gericht beleid welzijnsrisico's kunnen terugdringen. Welzijnsproblemen hebben vaak ieder hun eigen routing binnen een bedrijf: integratie tot onderdeel van één (ARBO-)beleid ontbreekt.

III. Conclusies.

De belangrijkste conclusies van het onderzoek worden in dit hoofdstuk weergegeven.

Daarbij onderscheiden we conclusies op de volgende wijze:

1. Conclusies, die een *algemene* strekking hebben en verwijzen naar de op de onderzochte bedrijven aanwezige infrastructuur, op alle geënquêteerde welzijnsdeskundigen betrekking hebben enz.;
2. Conclusies, die betrekking hebben op *verschillen tussen de bedrijfssectoren*; en
3. Conclusies, die op verschillende *beroepsgroepen* betrekking hebben, of op de *soort deskundigheid*, waarvan sprake is.

Bij de conclusies wordt steeds vermeld, waar men nadere gegevens kan vinden, i.e. een tabelnummer of een paragraafnummer van dit rapport.

III.1. Algemene conclusies.

1. Gegeven de korte tijd, die nog rest voor de invoering van de derde fase van de ARBO-wet, zijn de art. 3 en art. 17 van de ARBO-wet relatief onbekend bij de door ons geënquêteerde welzijnsdeskundigen (zie: par. 4.2.2).
2. Welzijnsproblemen zijn voor de verschillende onderzochte beroepsgroepen niet de hoofdtak en vormen voor 80% van de geënquêteerden minder dan 50% van de besteedde werktijd. De taken op het gebied van art. 17 beslaan voor de meeste beroepsgroepen slechts een gedeelte van de welzijnsproblemen (zie: par. 4.3.2 en par. 4.4).
3. Naar de mening van de geënquêteerden zijn bedrijven in het algemeen in potentie voldoende geëquipeerd voor wat betreft de aanwezige deskundigheden en de mate waarin het beleid is uitgewerkt om de taken vermeld in art. 17 uit te voeren. Dat wil zeggen er is naar hun mening voldoende infrastructuur aanwezig om op voort te bouwen bij de invoering van de derde fase van de ARBO-wet (zie: par. 4.3.3.). Deze mening is niet in overeenstemming met andere gegevens van het onderzoek en wordt door die gegevens tegengesproken. Zie een aantal van de hierna volgende conclusies.
4. Van de twee typen welzijnsaspecten, die we onderscheiden (zie: par. 1.1.) houden de geënquêteerde welzijnsdeskundigen zich weinig bezig met ergonomische en arbeids- en bedrijfskundige problemen, d.w.z. met de kern van de welzijnsproblematiek volgens de ARBO-wet (zie: tabel 4.16).

5. ARBO-overleg in de vorm van een ARBO-platform, ARBO-team of soortgelijke overlegvormen, waarin deskundigen overleggen, komt slechts in een minderheid van de 500+ bedrijven voor. Het sociaal-medisch team komt wel veel voor m.n. voor de oplossing van individuele problematiek. Welzijnsproblemen en het beleid rond welzijnsproblemen hebben vaak ieder hun eigen traject binnen een bedrijf. Dit belemmert het tot stand komen van een integraal ARBO-beleid, waarin welzijnsdeskundigen hun inbreng hebben (zie: par. 4.3.4)
6. De activiteiten van V.G.W.-commissies zijn van groot belang voor het tot stand brengen van een geïntegreerd welzijnsbeleid, daar deze vaak de enige integrerende structuur binnen bedrijven vormen. V.G.W.-commissies komen verreweg het meest voor van de mogelijke overlegvormen (zie: par. 4.3.4 en par. 4.6.1).
7. Van de taken die genoemd worden in art. 17, wordt (ongevraagde) advisering door 80% van de geënquêteerden wel eens gedaan, 50% schrijft wel eens beleidsnotities op het terrein van welzijn en 40% werkt mee aan voorlichting en en onderricht (zie: par. 4.6).
8. Een geïntegreerd welzijnsbeleid kan bevorderd worden door systematische aandacht voor ARBO-jaarplan en ARBO-jaarverslag. Nog geen 70% van de bedrijven werkt met een ARBO-jaarverslag, hoewel dit reeds verplicht is. Iets meer dan 40% werkt echter reeds met een ARBO-jaarplan. De nadruk valt daarbij meestal op veiligheid en gezondheid (zie: par. 4.6.2).
9. De optiek van het hoger management is bepalend voor de prioriteit, die beleid op het gebied van welzijn binnen het bedrijf heeft. Daarom is deze optiek beslissend voor de mogelijkheden, die deskundige beroepsbeoefenaren hebben voor het tot stand brengen van beleid op het gebied van welzijn (zie: par. 6.2.3).
10. De omschrijving van welzijn volgens art. 3, zoals die door D.G.A. wordt gehanteerd, is te weinig bekend in het veld. Meestal wordt onder welzijn in verband met de arbeid het subjectieve welbevinden van de werknemers verstaan en zijn welzijnsmaatregelen individueel gericht. Dit blijkt uit de reacties bij het enquêteren, en de workshops (zie: par. 6.2)
11. De belangrijkste welzijnsproblemen, waarvan welzijnsdeskundigen vinden, dat zij onvoldoende kennis hebben zijn: scholing buitenlandse werknemers, sociale contacten, werkcontacten en kortcyclische administratieve arbeid (in volgorde van de mate waarin kennis ontbreekt; zie: par. 4.5).
12. Op het gebied van welzijnsproblematiek wordt, behalve in de gevallen, waarin van een externe B.G.D. gebruik wordt gemaakt, zeer weinig de hulp ingeroepen van externe deskundigen (zie: 3.1.2)

III.2. Conclusies naar sector.

1. De welzijnsproblemen in de sector industrie hebben een specifiek patroon. 14 van de 20 welzijnsaspecten worden door de geënquêteerden in de industrie méér genoemd, dan door de geënquêteerden in alle sectoren tezamen. Met name de volgende problemen komen pregnant naar voren: problemen met de voertaal, scholing van buitenlanders, bijscholing in verband met nieuwe technische hulpmiddelen, kortcyclische produktiearbeid en de aanpassing van machines en hulpmiddelen (zie: tabel 4.3).
2. In de ziekenhuissector en de sector maatschappelijke dienstverlening is naar het oordeel van degenen, die het eerst verantwoordelijk zijn - de hoofden P.Z. - art. 17 het moeilijkst in te voeren. Hetzelfde geldt in mindere mate voor de sector openbaar bestuur. Deze sectoren vergen speciale aandacht, daar de financiële middelen volgens de respondenten onvoldoende zijn (zie: par. 4.3.3).
3. In de ziekenhuissector en in de sector openbaar bestuur is volgens de geënquêteerde hoofden P.Z. sprake van onvoldoende uitgewerkt beleid in vergelijking met andere sectoren (zie: par. 4.3.3).
4. Het gemiddeld aantal welzijnsfunctionarissen, dat wordt genoemd in de sector openbaar bestuur is aanzienlijk hoger dan in enig andere sector (zie: par. 4.3.1). Toch worden de mate waarin het beleid is uitgewerkt en de financiële mogelijkheden laag ingeschat in vergelijking met andere sectoren (zie: 4.3.3)

III.3. Conclusies naar welzijnsdeskundigheid.

1. Bij de opsomming van welzijnsproblemen wordt in bijna 50% van de gevallen de personeelsfunctionaris genoemd als degene die zich met die problemen in beleidsmatige zin bezighoudt (zie: par. 4.2.1).
2. Opvallend is het gering aantal ergonomen (nog een 1%), dat bij de selectie van respondenten werd genoemd bij typisch ergonomische problemen (zie: par. 4.2.1). Ergonomische problemen worden vaak naar B.G.D.-en verwezen.
3. In 20% van de gevallen wordt verwezen naar "niet-deskundigen" als wordt gevraagd wie zich met bepaalde welzijnsproblemen bezighoudt (zie: par. 4.2.1.). "Niet-deskundigen" houden zich niet beroepshalve als staffunctionaris met het beleid rond welzijnsproblemen bezig (bijvoorbeeld: V.G.W.-commissieleden, lijnmanagers).
4. Bedrijfs- en organisatiedeskundigen worden slechts in 10% van de gevallen en bedrijfsmaatschappelijk werkers slechts in 5% van die gevallen genoemd als welzijnsdeskundigen volgens art. 17 (zie: par. 4.2.1).
5. Managers signaleren in het algemeen aanzienlijk minder welzijnsproblemen, dan overige beroepsgroepen. (zie: par. 4.18).

6. Problemen op het gebied van welzijn, die veel worden gesignaleerd, maar door weinig deskundigen tot hun takenpakket worden gerekend zijn: ongeschoolde arbeid, regelmogelijkheden en de aanpassing van machines, hulpmiddelen en de werkomgeving (zie: par. 4.4). Deze worden in zijn algemeenheid wel door (de kleine groep) bedrijfskundigen en ergonomen als behorend tot hun takenpakket genoemd.
7. In termen van op welzijnsrisico's gerichte veranderingsmaatregelen (zie: par. 1.1 voor een beschrijving) houden personeelswerkers en hoofden P.Z. zich voornamelijk bezig met begeleidend beleid. Daarmee rekenen zij de kernproblemen van de welzijnsproblematiek (in de zin van de ARBO-wet) in geringe mate tot hun takenpakket. Bedrijfskundigen rekenen deze problematiek wel tot hun takenpakket (zie: par. 4.4).
8. Bij het op peil houden van de eigen kennis op het terrein van welzijn, zijn er aanzienlijke verschillen tussen beroepsgroepen, waarbij bedrijfsmaatschappelijk werkers de meeste tijd hieraan besteden en managers de minste (zie: par. 4.6.3).
9. Bedrijfsartsen hebben naar eigen opgave veel te maken met welzijnsproblematiek, die zij voornamelijk signaleren via het spreekuur en het overleg met P.Z. (zie: par. 5.2). Zij hebben echter een volledig ander beeld van de op een bedrijf spelende welzijnsproblematiek dan de hoofden P.Z., waarbij:
 - aanzienlijk minder problemen worden gesignaleerd;
 - het patroon de gesignaleerde belangrijkste problemen in zeer sterke mate verschilt van dat van overige welzijnsdeskundigen (zie: par. 5.3).

1. Inleiding.

De Arbeidsomstandighedenwet - hierna naar algemeen spraakgebruik verder kortweg te noemen de ARBO-wet - heeft ten doel de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van de werknemers te bevorderen. In de ARBO-wet staat wat werkgevers en werknemers moeten doen om er voor te zorgen, dat in de bedrijven en instellingen goede arbeidsomstandigheden aanwezig zijn.

De ARBO-wet is in de plaats gekomen van verouderde (veiligheids-)wetgeving en bevat daarnaast een aantal nieuwe elementen. Een van de belangrijkste daarvan is wel de aandacht, die gegeven wordt aan het welzijn van de werknemers.

De ARBO-wet wordt in drie fasen ingevoerd. Per 1 januari 1988 is de ARBO-wet op een aantal punten gewijzigd, nog tijdens de gefaseerde invoering. De meest ingrijpende wijzigingen hadden betrekking op art. 3 en art. 17, die handelen over welzijn bij de arbeid. De invoering van de derde fase van de ARBO-wet is voor het Directoraat-Generaal van de Arbeid (D.G.A.) aanleiding geweest om een aantal onderzoeken te entameren, die in zijn algemeenheid ten doel hadden na te gaan wat de effecten en mogelijkheden zijn van het beoogde beleid. Eén van deze onderzoeken betreft het onderhavige.

De derde en laatste fase van de ARBO-wet zal naar het zich laat aanzien in de tweede helft van 1990 worden ingevoerd. Eén van de artikelen, die dan van kracht zal worden, is art. 17. Daarin wordt geregeld, dat een nader te specificeren categorie bedrijven kan worden aangewezen om structurele voorzieningen te treffen om een aantal taken, die de bevordering van het welzijn bij de arbeid ten doel hebben, uit te voeren. Het onderzoek probeert de vraag te beantwoorden in welke mate functionarissen zich bezighouden met de vervulling van adviserende en ondersteunende taken inzake het welzijn, zoals bedoeld in art. 17 van de ARBO-wet.

1.1. Art. 3 van de ARBO-wet en welzijn.

Een sleutelbegrip in dit onderzoek vormt het begrip welzijn. Dit begrip is de laatste jaren onderhevig geweest aan intensieve discussie, waarbij duidelijk is geworden, dat er over de inhoud van het begrip welzijn een grote verscheidenheid van meningen bestaat onder de verschillende deskundigen. Deze verscheidenheid strekt zich uit tot de opvattingen van de verschillende beroepsorganisaties.

Ons uitgangspunt is noodzakelijkerwijs het begrip welzijn, zoals dat met name in art. 3, lid e tot en met h, van de ARBO-wet (zie: Bijlage I.1, voor de tekst van art. 3) is omschreven. Art. 17 van de ARBO-wet, het onderwerp van ons onderzoek, moet immers bevorderen, dat deze bepalingen op het terrein van het welzijn worden uitgevoerd.

Het begrip welzijn, zoals dat in de discussie een rol heeft gespeeld - en nog speelt - kan een breed scala van elementen bevatten. De wet geeft twee inperkingen ten opzichte van zo'n brede interpretatie van het begrip welzijn.

In de eerste plaats wordt welzijn beperkt tot de welzijnsrisico's, die

gerelateerd zijn aan kenmerken van de functieinhoud en arbeidsorganisatie. Gezichtspunten als de kwaliteit van de taaksamenstelling, de zelfstandigheid in het werk, de contactmogelijkheden bij het werk en de informatievoorziening spelen daarbij een belangrijke rol. Daarnaast vallen de ergonomische aspecten van werkomgeving en hulpmiddelen volgens de ARBO-wet onder welzijn.

Effecten op het welzijn, die betrekking hebben op persoonlijke relaties tussen mensen, arbeidsvoorwaardelijke aangelegenheden of welzijnsproblemen, veroorzaakt door de interactie tussen werk- en privésfeer, worden binnen het wettelijk kader niet in beschouwing genomen.

In de tweede plaats wordt in de wet het welzijnsbegrip ingeperkt tot de zogenaamde objectiveerbare aspecten. Niet de subjectieve beleving van welzijn - men zou dit welbevinden kunnen noemen - vormt de ingang, maar dat wat in min of meer objectieve termen kan worden beschreven en beoordeeld en dus onderwerp kan zijn beleid.

In ons onderzoek was het van belang het begrip welzijn dusdanig uit te werken, dat dit herkenbaar was voor de te enquêteren welzijnsdeskundigen. Daarbij moest de welzijnsproblematiek in zulke termen worden vertaald, dat geen misverstand kon ontstaan over de inperkingen, die hiervoor in het kort zijn geschetst. De optiek van de ARBO-wet moest voldoende tot uitdrukking komen.

Voor wat betreft deze uitwerking het volgende.

Het welzijnsbegrip richt zich op de verbetering van ergonomische en organisatorische kenmerken van arbeidssituaties. Dat wil zeggen, op ergonomische aanpassing van werkplekken (bijvoorbeeld: bedieningsmiddelen, gereedschappen, klimaat, werkhouding enz.) enerzijds en op de verbetering van de functieinhoud en de organisatie van de arbeid (bijvoorbeeld: geen "uitgeholde" functies, variabel werktempo, zelf problemen/storingen kunnen oplossen, mogelijkheden tot contact met collega's enz.) anderzijds.

Deze ergonomische en organisatorische bepalingen vormen de *kern van het welzijnsbegrip*. Deze kern dient de werkgever bij de organisatie van het werk en de inrichting van de werkplek te optimaliseren. Hierbij wordt van algemene, objectieve richtlijnen uitgegaan.

Er kunnen zich echter situaties voordoen, waarbij de werkplek of de de functie ook rekening dient te houden met de persoonlijke eigenschappen van werknemers, zoals geslacht, leeftijd, kennis van de voertaal, ervaring/vakmanschap, of fysieke en/of geestelijke gesteldheid. In zo'n situatie dient de werkgever naast de optimalisatie van de *kernaspecten* (ergonomie en organisatie van het werk) bij de toewijzing van taken rekening te houden deze persoonlijke eigenschappen. Dit laatste wordt ook wel *begeleidend welzijnsbeleid* genoemd.

Deze tweedeling (kern welzijnsbegrip vs. begeleidend beleid) heeft als uitgangspunt gediend bij de operationalisatie van het begrip welzijn ten behoeve van ons onderzoek. Deze operationalisatie heeft plaatsgevonden door de ontwikkeling van een *lijst van welzijnsaspecten* (zie Bijlage I.2, Welzijnsaspectenlijst). In deze lijst worden 20 welzijnsrisico's of welzijnsaspecten met steekwoorden aangeduid, waarop steeds een korte omschrijving volgt, die het aspect nader moet inperken of definiëren. Niet alle aspecten zijn even belangrijk: een andere opsom-

ming is denkbaar. De aspecten laten zich twee typen ordenen.¹

1. Aspecten, die te maken hebben met verbeteren en vernieuwen.

Deze dertien aspecten (en ten dele ook een veertiende) geven de kern van het welzijnsbegrip weer, zoals dat in de wet staat². De kern wordt enerzijds gevormd door arbeids- en bedrijfskundige problemen, zoals onvolledige functies, geïsoleerde arbeid, onvoldoende werkcontacten, kortcyclische arbeid enz., en anderzijds door problemen, die te maken hebben met de ergonomische aanpassing van werkomgeving en hulpmiddelen aan de werknemer. Deze problemen moeten centraal staan bij het toekomstige welzijnsbeleid in bedrijven en instellingen, gericht op de arbeidsorganisatie. Vandaar, dat juist deze problemen in de rapportage van dit onderzoek naar voren worden gehaald.

2. Aspecten, verwijzend naar begeleidend beleid.

Een zestal welzijnsaspecten verwijzen naar begeleidend beleid. Deze hebben te maken met (het beleid rond) het rekening houden met persoonlijke kwalificaties en eigenschappen van werknemers bij de toewijzing van taken en de mogelijkheden tot ontwikkeling van vaardigheden. Dit is de categorie, die het lastigst te omschrijven is. Zo valt er heel wat onder het gangbare personeels- en sociaal beleid met betrekking tot oudere werknemers (bijvoorbeeld VUT-regelingen e.d.), doch slechts een beperkt gedeelte van dit beleid heeft betrekking op welzijn in de zin, zoals dat door ons wordt gehanteerd. De omschrijving, die in de aspectenlijst is gegeven, moest dan de nodige inperking aanbrengen.

Samenvattend. Welzijn wordt in dit onderzoek beschreven aan de hand van een aspectenlijst. De opsomming in deze lijst probeert het welzijnsbegrip van de ARBO-wet af te dekken. De lijst van welzijnsaspecten kan in twee onderdelen worden onderscheiden, waarbij de kern van de welzijnsproblematiek is weergegeven in die aspecten, die betrekking hebben op de ergonomie en de arbeids- en bedrijfskunde.

1.2. Art. 17 van de ARBO-wet.

De volledige tekst van art. 17 is opgenomen in de bijlagen van dit rapport (zie: Bijlage I.3, Tekst artikel 17 van de ARBO-wet). Het ligt in het voornemen om bedrijven met meer dan 500 werknemers aan te wijzen als de categorie bedrijven, die aan art. 17 moet voldoen.

Deze categorie bedrijven zal er met name voor moeten zorgen, dat er structurele voorzieningen zijn om de taken genoemd in art. 17 lid 2 te kunnen verrichten. Deze taken zijn:

- het doen van *aanbevelingen* ter zake van het welzijnsbeleid van de onderneming;
- het *zich op de hoogte houden van ontwikkelingen* op de terreinen

¹ Welke aspecten tot welk type behoren staat vermeld in par. 3.2.2.

² Over deze kern zijn in opdracht van het D.G.A. een tweetal studies verricht, te weten "Functieinhoud en organisatie van de arbeid" (publicatie S71) en "Richtlijnen voor de ergonomie van werkplekken" (S59), die ten doel hadden de stand van de kennis te inventariseren.

ergonomie, arbeidskunde en bedrijfskunde voor zover relevant voor het welzijn en het geven van adviezen op grond daarvan;

- het zich *op de hoogte stellen van de ervaringen*, welke zijn opgedaan met welzijnsbeleid;
- het verlenen van *hulp bij voorlichting en onderricht* aan de werknemers over welzijnsvraagstukken;
- het verlenen van *hulp bij het maken van het jaarplan en het jaarverslag*;
- het *adviseren en ondersteunen* bij de overige aangelegenheden, die met het welzijn te maken hebben.

Om deze taken uit te kunnen voeren moeten de bedoelde bedrijven de beschikking hebben over beroepsbeoefenaren, die over voldoende deskundigheid op het gebied van welzijn beschikken (c.q. toegang hebben tot de relevante externe kennis). We zullen deze beroepsbeoefenaren verder in dit onderzoek aanduiden met de term welzijnsdeskundigen of welzijnsfunctionarissen. De benodigde deskundigheid kan ook extern worden ingehuurd. De relatie van het bedrijf met de externe deskundigen moet dan wel structureel van aard zijn.

Een soortgelijke relatie, als art. 17 heeft ten aanzien van het welzijnsbeleid, hebben de artikelen 18 en 19 ten aanzien van gezondheids- resp. veiligheidsbeleid in de onderneming. Daarmede wordt het arbeidsomstandighedenbeleid in de onderneming V.G.W.-breed afgedekt. Art. 18 bepaalt voor welke bedrijven onder welke condities een bedrijfsgezondheidsdienst verplicht is. Art. 19 doet hetzelfde ten aanzien van een veiligheidsdienst (of veiligheidskundige).

Er zijn aanzienlijke verschillen tussen de wijze, waarop de zorg voor veiligheid, gezondheid en welzijn gestalte moet krijgen volgens de genoemde wetsartikelen. Het is nuttig om bij deze verschillen even stil te staan.

Het eerste verschil zal uit het voorafgaande al duidelijk zijn geworden. Voor gezondheid en veiligheid zijn grotere bedrijven verplicht om *diensten in te stellen* of zich bij diensten aan te sluiten (resp. functionarissen aan te wijzen). Ten aanzien van welzijn worden bedrijven en instellingen aangewezen, die *specifieke taken op het gebied van welzijn* moeten verrichten. Een en ander laat onverlet, dat de mogelijkheid bestaat om aan de verplichtingen op het terrein van het welzijn te voldoen door deze taken te doen verrichten binnen een in te stellen dienst, die speciaal gericht is op dit welzijn. Ook bestaat de mogelijkheid om verschillende diensten te combineren tot een zo genaamde ARBO-dienst, waarin de verschillende V.G.W.-activiteiten worden uitgevoerd.

Ten tweede is besloten, dat het aanwijzingsbesluit, dat uit art. 17 voortvloeit, globaal van aard zal zijn. Er wordt dus geen onderscheid naar sector van economische bedrijvigheid, aard van het productieproces of iets dergelijks gemaakt.

Het aanwijzingsbesluit zal behelzen, dat bedrijven met meer dan 500 personeelsleden zullen worden verplicht taken op het gebied van welzijn structureel vorm te geven. De gedachtengang hierachter is, dat het weliswaar met enige moeite mogelijk zou kunnen zijn om bedrijven resp. sectoren van bedrijvigheid te onderscheiden naar welzijnsrisico's, doch dat deze verschillen niet dusdanig zijn, dat ze aanleiding geven tot een meer gedifferentieerd aanwijzingsbeleid. Dit laatste staat

dus in contrast tot het gevolgde beleid bij art. 18 en art. 19, waar wel een aanwijzingsbeleid op grond van gezondheids- en veiligheidsrisico's wordt gevoerd. Het getalscriterium is mede afgeleid uit de verwachting, dat de categorie bedrijven van 500 personeelsleden en meer qua infrastructuur in staat zal zijn om art. 17 uit te voeren. De bedoelde groep omvat, zoals in par. 3.1.1. zal worden uiteengezet, 700 tot 800 bedrijven.

Ten derde kunnen bij veiligheid en gezondheid duidelijker en scherpere kwalificatie-eisen worden gesteld aan in te richten diensten of aan te stellen functionarissen, dan op het terrein van welzijn. Dit is bij welzijn veel problematischer, mede omdat verschillende beroepsgroepen taken op het gebied van welzijn kunnen verrichten. Te denken valt daarbij aan: personeelsfunctionarissen, bedrijfskundigen, arbeids- en organisatiepsychologen, ergonomen, bedrijfsmaatschappelijk werkers, ontwerpers van produktiesystemen enz. Vandaar, dat art. 17 slechts stelt welke *taken* op het gebied van welzijn moeten worden vervuld door de aangewezen categorie bedrijven en dat aan de bedrijven zelf wordt overgelaten *wie* binnen de organisatie met deze taken zal worden belast. *Hoe* door de bedrijven uitvoering wordt gegeven, wordt overigens aan de bedrijven zelf overgelaten.

Ten vierde kan worden geconstateerd, dat de zorg voor welzijn functioneert binnen een zogenaamd open stelsel, waarbij veel aan de bedrijven zelf wordt overgelaten. De mogelijkheden tot interventie door de overheid - in casu door de arbeidsinspectie - in het bedrijfsbeleid zijn aanzienlijk geringer, dan bij de artikelen 18 en 19.

1.3. Onderzoeksvragen.

De algemene vraagstelling naar de uitvoerbaarheid van art. 17 kan in een aantal meer specifieke onderzoeksvragen worden vertaald. In hoofdstuk 2 zal de algemene vraagstelling geplaatst worden binnen het bredere onderzoekskader, dat bij ons op de achtergrond speelde bij het opzetten van dit onderzoek.

De algemene vraagstelling kan worden betrokken op ten eerste de *interne infrastructuur* van bedrijven, ten tweede de *externe infrastructuur* en ten derde de *deskundigheidsbevordering*.

ad 1. De interne infrastructuur

1. Is in de bedoelde groep bedrijven de noodzakelijke infrastructuur voor de implementatie van art. 17 aanwezig: welke deskundigheden zijn er bij welke groepen beroepsbeoefenaren aanwezig?
2. In welke mate is voldoende deskundigheid in de bedoelde categorie bedrijven aanwezig?
3. Op welke wijze is deze deskundigheid organisatorisch ingebed?
4. In welke mate staat de welzijnsproblematiek in de belangstelling bij de relevante beroepsgroepen?
5. In hoeverre zijn bedrijfsgezondheidszorg en veiligheidszorg betrokken bij de welzijnsproblematiek?

ad 2. **De externe ondersteuningsstructuur**

1. Wordt er een beroep gedaan op externe deskundigheid?
2. In welke mate is deskundigheid voor het vervullen van de taken op het gebied van welzijn buiten de bedoelde groep bedrijven inhuurbaar?
3. Hoe ziet dit externe deskundigheidspatroon eruit? Waar is deze deskundigheid gelokaliseerd?

ad 3. **De deskundigheidsbevordering**

Voorts zou het onderzoek aanbevelingen kunnen bevatten:

1. ten aanzien van deskundigheidsbevordering - wat moet er gebeuren om het potentieel van intern aanwezige deskundigheid te vergroten? -;
2. ten aanzien van de voorlichting - hoe kan de arbeidsinspectie het best de weg wijzen naar de externe deskundigheid voor de bedrijven? -
3. ten aanzien van het onderwijspakket in opleidingen voor de verschillende beroepsgroepen - zijn er belangrijke leemten?

Deze vragen zijn allen op een of andere wijze van belang voor het beantwoorden van de hoofdvraag. Nog voor het in uitvoering nemen van het onderzoek is besloten, de nadruk te leggen op de beantwoording van de vragen naar de interne infrastructuur en binnen dat kader te bezien in hoeverre de overige onderzoeksvragen kunnen worden meegenomen.

1.4. Omvang en tijdspanne van het onderzoek.

Het veldwerk van het onderzoek heeft plaatsgevonden in 4 fases. De fasering laat zich hier samenvattend als volgt beschrijven.

fase 1 In deze fase werd vastgesteld, wie zich in de beoogde groep van 500+ bedrijven bezighoudt met welzijnsproblemen en (dus) in aanmerking komt voor taken op het gebied van art. 17. Hiervoor werd een telefonische enquête onder de hoofden P.Z. van een aantal van deze bedrijven gehouden. Tevens werd enige informatie over de bedrijven zelf verzameld.

fase 2 Het in fase 1 opgebouwde bestand van welzijnsdeskundigen werd telefonisch geënquêteerd naar verschillende aspecten, die samenhangen met de vraagstelling. Tevens werden de respondenten uit fase 1 met dezelfde vraagstelling benaderd. Deze fase vormde het eigenlijke hoofdonderzoek.

fase 3 Een schriftelijk enquête werd gehouden onder de bedrijfsartsen, waarvan de namen en adressen in de eerste fase werden verzameld. De vraagstelling was op een aantal punten vergelijkbaar met die van fase 2. Daarnaast werden een aantal vragen specifiek over de relatie tussen bedrijfsgezondheidszorg en welzijn opgenomen.

fase 4 De resultaten van de eerdere fasen werden besproken in en-

kele workshops van verschillende samenstelling. Het belangrijkste was het verkrijgen van commentaar uit bedrijven en van deskundige zijde ter verdieping van de kwantitatieve uitkomsten van het onderzoek.

Fase 1 heeft plaats gevonden rond half mei 1989. Fase 2 in de periode half juni tot half juli. Fase 3 in de periode half juli tot eind augustus 1989 en ten slotte werden de workshops van fase 4 gehouden in de periode oktober/november 1989.

2. Uitgangspunten bij het onderzoek

Zoals in hoofdstuk 1 al is aangegeven zullen in dit hoofdstuk enige algemene ideeën over ARBO-beleid worden geschetst. Deze ideeën vormen de achtergrond, waartegen de algemene onderzoeksvraag geplaatst kan worden. De onderzoeksvraag dwingt ons gedachten te formuleren over ARBO-beleid in het algemeen en welzijnsbeleid in het bijzonder. De wijze, waarop taken op het gebied van art. 17 worden uitgevoerd staan immers niet op zichzelf. De manier waarop deskundigheid wordt aangewend houdt verband met de wijze waarop ARBO-beleid in het algemeen gevoerd wordt.

Ter gedachtenbepaling zullen we hier ARBO-beleid beschrijven aan de hand van vijf kenmerken. Met behulp van deze kenmerken kan ARBO-beleid tevens beoordeeld worden. In dit hoofdstuk laten we zien welke kenmerken van ARBO-beleid we kunnen onderscheiden, en wat ze betekenen voor ons onderzoek in het kader van art. 17. Hierbij dient te worden opgemerkt, dat het onderscheiden van deze kenmerken analytisch van aard is. In de bedrijfspraktijk zijn zij vaak met elkaar verbonden en moeilijk los van elkaar te beschouwen. De kenmerken maken het echter mogelijk welzijnsbeleid te beschrijven. De volgende vragen maken duidelijk om welke kenmerken het gaat.

1. *Welke inhoud wordt gegeven aan het onderwerp van beleid; wat wordt er met andere woorden onder welzijn verstaan?*

In het eerste hoofdstuk hebben we al aangegeven, dat het begrip welzijn op vele wijzen kan worden omschreven. Onze uitgangspunt voor dit onderzoek hebben we daar tevens uiteengezet.

2. *Zijn werkgevers en werknemers betrokken bij het onderwerp?*

Naast het feit dat de ARBO-wet de samenwerking van werkgevers en werknemers zeer belangrijk acht is de afzonderlijke betrokkenheid van de partijen van belang. Indien werkgevers geen aandacht hebben voor de problematiek kan er van beleid geen sprake zijn. Betrokken werknemers leveren vaak een bijdrage aan de richting, waarin het beleid zich ontwikkelt.

3. *Op welke wijze wordt er omgegaan met welzijnsproblemen?*

Vormt het oplossen van problemen op het gebied van arbeidsomstandigheden een onderdeel van het normale bedrijfsbeleid of staat het ARBO-beleid meer op zichzelf? Worden de problemen ad hoc opgelost of worden zij zoals dat heet bij de bron aangepakt? Er zijn verschillende typen oplossingsmaatregelen denkbaar.

4. *Zijn deskundigen stafmedewerkers betrokken bij het tot stand komen van ARBO-beleid?*

De inbreng van deskundigen op het gebied van veiligheid, gezondheid en welzijn is vaak van invloed op de inhoud van het beleid. De keuze van de aan te pakken problemen en de mogelijk voor te stellen oplossingen zijn vaak afhankelijk van de aanwezige kennis. Dit kenmerk vormt de kern van het onderzoek.

5. *Is het ARBO-beleid geformaliseerd?*

Beleid krijgt vaak een formele status indien activiteiten worden vastgelegd in een ARBO-jaarverslag en voorgenomen beleid in een ARBO-jaarplan. Ook de aanwezigheid van overlegorganen, waardoor het beleid bespreekbaar wordt is een manier waarop beleid haar vorm krijgt.

Voor het beantwoorden van de onderzoeksvraag hebben bovenstaande kenmerken van ARBO-beleid verschillende consequenties.

Zo blijkt bijvoorbeeld uit publicaties van verschillende beroepsverenigingen, dat in het veld vaak afwijkende meningen bestaan over het onderwerp van beleid. Deskundigen, managers en ondernemingsraadsleden geven vaak een verschillende inhoud aan het welzijnsbegrip.

Het is met andere woorden niet direct mogelijk om de vraag of bepaalde taken in het kader van art. 17 (kunnen) worden uitgevoerd, te koppelen is aan welzijnsproblemen, zoals die in de bedrijfspraktijk bestaan. Daarom hebben we het welzijnsbegrip, aan de hand van art. 3 van de ARBO-wet, uitgewerkt in een lijst van 20 welzijnsaspecten die, voorzien van een toelichting, aan de beroepsbeoefenaren duidelijk moesten maken over welke problemen het gaat als we het over welzijn hebben. De problemen zijn in dusdanige termen gegoten, dat deze voor de bedrijfspraktijk herkenbaar zijn.

De betrokkenheid van het management is meestal doorslaggevend voor de totstandkoming van welzijnsbeleid. Uitvoering van taken op het gebied van art. 17 moeten dan ook in deze context worden gezien. Het management bepaalt bovendien vaak de voorwaarden waaronder oplossingen tot stand komen.

In tegenstelling tot de artikelen 18 en 19 bepaalt art. 17 welke taken op het gebied van welzijn uitgevoerd moeten worden, het management stelt vast welke personen deze moeten uitvoeren en welke mensen aanspreekbaar zijn op het onderwerp. Deze mensen kunnen verschillende functies bekleden binnen het bedrijf. Zij kunnen ook extern aangetrokken worden. De positie, die de deskundige functionarissen bekleden in de organisatie speelt een rol in de wijze waarop ze met de problematiek omgaan. Een deskundige staffunctionaris heeft vaak een adviserende rol (evenals de veiligheids- en bedrijfsgezondheidskundige) en zal de taken wellicht anders uitvoeren dan de lijnfunctionaris of het VGW-commissielid, al is het maar omdat bij de laatsten de beroepsmatige deskundigheden ontbreken. In de onderzoeksopzet is rekening gehouden met het feit dat niet alleen de deskundige staffunctionaris taken op het gebied van art. 17 zal uitvoeren. Niet alleen de positie in de organisatie speelt een rol bij het uitvoeren van de taken op het gebied van art. 17, maar ook de kennis en ervaring van de betreffende functionaris. Zo speelt de traditie van de beroepsgroep een rol in de wijze waarop problemen worden opgelost. Het oplossen van het welzijnsproblemen krijgt bij de verschillende beroepsgroepen vaak een andere inhoud.

Voor het beantwoorden van de onderzoeksvraag betekent het bovenstaande dat we naast het inventariseren van taken op het gebied van art. 17, ook aandacht hebben gegeven aan vragen omtrent opvattingen

over beleid en de noodzakelijke financiële randvoorwaarden.

Tot slot gaan we in het onderzoek in op de vraag op welke wijze de verschillende functionarissen betrokken zijn bij de vormgeving van ARBO-beleid, en in welke mate zij deelnemen aan het gangbare overleg.

3. Onderzoeksmethoden.

In dit hoofdstuk wordt behandeld:

- welke onderzoeksstrategie is gehanteerd en wat de resultaten daarvan zijn;
- welke instrumenten zijn gebruikt en wat is de inhoud van deze instrumenten.

De gang van zaken bij het onderzoek, zoals die in de volgende paragrafen nader zal worden beschreven, is samengevat als volgt geweest. Door het D.G.A. werd een bestand ter beschikking gesteld van bedrijven die volgens het vestigingsregister van het D.G.A. meer dan 500 personeelsleden hadden. Uit dit bestand werd een steekproef getrokken. Van deze bedrijven werden de hoofden P.Z. benaderd met een aantal vragen, die gericht waren op het verkrijgen van de namen van de z.g. welzijnsdeskundigen binnen het bedrijf.

We gingen er daarbij vanuit, dat de hoofden P.Z. door hun functie voldoende overzicht zouden hebben om een betrouwbaar beeld te geven van wie zich binnen het bedrijf met welzijnsvraagstukken bezighouden. We mochten er tevens vanuit gaan, dat het hoofd P.Z. bij al onze bedrijven een herkenbare functie is. Daar een van zijn belangrijkste taken het tot stand brengen van coördinatie zal zijn, konden we veronderstellen, dat het hoofd P.Z. een geëigende ingang voor ons onderzoeksdoel vormde.

De selectie van de respondenten voor het hoofdonderzoek vormde een cruciaal onderdeel van de onderzoeksstrategie, omdat de betrouwbaarheid van de resultaten hiervan voor een belangrijk gedeelte afhing. Andere, en misschien betere methoden zijn denkbaar. Binnen de gegeven tijdsplanning en de financiële mogelijkheden was de door ons gebruikte methode de aangewezen weg.

De vragen die aan het hoofd P.Z. werden gesteld, waren vervat in vragenlijst 1. Deze vragen waren gericht op het identificeren van welzijnsdeskundigen. Het resultaat is een tweede, kleinere steekproef met bedrijven en personen. De opbouw van dit bestand sluit fase 1 af.

In de tweede fase werden de welzijnsdeskundigen benaderd met vragenlijst 2, waarmee de informatie voor het beantwoorden van de eigenlijke onderzoeksvragen werd verzameld. Deze vragenlijst werd ook voorgelegd aan de hoofden P.Z., die in de eerste fase behulpzaam waren geweest bij het selecteren van de welzijnsdeskundigen.

In de derde fase werden bedrijfsartsen van de uiteindelijke steekproefbedrijven, waarvan de namen uit de eerste fase bekend waren, benaderd met een aparte vragenlijst.

De vierde fase behelsde het houden van workshops.

3.1. Fase 1: het opsporen van welzijnsdeskundigen.

De eerste fase van het onderzoek vormde een cruciaal onderdeel van het onderzoek, omdat hiervan de betrouwbaarheid van de resultaten afhing.

3.1.1. Het D.G.A.-bestand

Door het D.G.A. werd ons een adressenbestand ter beschikking gesteld van in totaal 751 bedrijven met - volgens de gegevens van het D.G.A. - meer dan 500 werknemers. De definitie die het D.G.A. hanteert voor bedrijf is toegesneden op de uitvoerende werkzaamheden van de Arbeidsinspectie.

De steekprofeenheid wordt daarmee een *vestiging*, waar arbeid wordt verricht.

De definitie, die het D.G.A. voor vestiging hanteert luidt als volgt:

"Onder een vestiging wordt verstaan een afzonderlijk gelegen ruimte van een onderneming, instelling of zelfstandige beroepsbeoefenaar, d.w.z. elke afzonderlijk gelegen fabriek, werkplaats, kantoor, winkel of andere bedrijfsruimte, dan wel elk complex daarvan, waarin of van waaruit een economische activiteit, andere (niet-economische) activiteit, of zelfstandig (vrij) beroep wordt uitgeoefend, waarbij 15 uur of meer gewerkt wordt."

Deze definitie heeft enige consequenties.

Allereerst zal een bedrijf, - gedefinieerd als juridische eenheid - waarvan de activiteiten over verschillende lokaties verspreid worden uitgeoefend, als meerdere steekprofeenheden in het populatiebestand voorkomen.

Omgekeerd zullen bedrijven, die opgesplitst zijn in verschillende werkmaatschappijen, die op één lokatie hun activiteiten ontplooiën, ook als meerdere steekprofeenheden in het bestand voorkomen. Deze constructie kan overigens tot gevolg hebben, dat het bedrijf helemaal niet meer in het populatiebestand voorkomt, omdat het aantal werknemers door de opsplitsing beneden de 500 werknemers daalt.

De gehanteerde definitie maakte een vergelijking met "Statistiek van het ondernemingenbestand" van het Centraal Bureau voor de Statistiek onmogelijk, omdat daar andere definities worden gehanteerd.

Voor de definitie van vestigingen bij de overheid wordt een analoge redenering gevolgd.

Voor het onderzoek had een en ander tot gevolg, dat daar waar bij de verslaglegging in de volgende hoofdstukken uitspraken worden gedaan over bedrijven, deze in feite gaan over vestigingen van bedrijven in de hiervoor vermelde zin.

Van de steekprofeenheden werden door het D.G.A. de volgende gegevens beschikbaar gesteld:

- naam bedrijf;
- adres (lokatie);

- correspondentieadres;
- aantal werknemers in categorieën;
- in een aantal gevallen telefoonnummers;
- 4-cijferige SBI-code, waardoor de sector van bedrijvigheid, waartoe de steekproefeenheid behoort, kon worden bepaald.

Uit het oorspronkelijk bestand van 751 adressen werden allereerst op verzoek van de opdrachtgever 28 bedrijven verwijderd, die volgens hun SBI-code behoorden tot de sectoren onderwijs (92) en academische ziekenhuizen (9312). Voor deze sectoren is de ARBO-wet nog niet van toepassing. Hierdoor bleven 723 bedrijven over. De consequentie hiervan is, *dat voorzover het onderzoek uitspraken doet over sectoren van bedrijvigheid, hierin de sector onderwijs (incl. academische ziekenhuizen) niet vertegenwoordigd is.*

Op grond van de verwachte respons werd uit deze 723 bedrijven een steekproef getrokken van 350 bedrijven, die in de eerste fase benaderd zouden moeten worden. De steekproef werd willekeurig getrokken. Bij controle naar sector van bedrijvigheid bleken sommige sectoren onder- en andere enigszins oververtegenwoordigd.

Door stratificatie werd dit rechtgetrokken, waardoor een steekproef van 351 bedrijven ontstond. We konden zeggen, dat de 351 bedrijven althans naar sector een behoorlijke afspiegeling vormen van het oorspronkelijke adressenbestand.

3.1.2. De vragenlijst van fase 1.

Met de 351 bedrijven, die aldus waren geselecteerd, werd vervolgens telefonisch contact gezocht. Dit contact werd voorbereid door middel van een tweetal brieven, die opgenomen zijn in de bijlagen.

De eerste brief werd gestuurd aan de directie van het steekproefbedrijf. Daarin werd het onderzoek aangekondigd en een korte omschrijving gegeven van het doel en de methode van het onderzoek. Daarbij werd voorts om het bevorderen van medewerking gevraagd en verzocht om de ondernemingsraad, c.q. medezeggenschapscommissie op de hoogte te stellen van het feit dat het onderzoek plaats ging vinden (zie: Bijlage I.4, brief directie).

De tweede brief, die gelijktijdig werd verstuurd, was gericht aan het hoofd van de Afdeling Personeelszaken. Hierin werd zowel van art. 3 als art. 17 een samenvatting gegeven en medewerking gevraagd bij het benaderen van professionele beroepsbeoefenaren binnen het bedrijf in het kader van het onderzoek (zie: Bijlage I.5, brief Hoofd P.Z.).

Eén week na het sturen van deze brieven ging het veldwerk van start. De bedrijven werden opgebeld en het Hoofd P.Z. werd te spreken gevraagd. Een groot aantal malen waren meerdere telefoontjes noodzakelijk. Was ten slotte het Hoofd P.Z. aan de telefoon (of in een beperkt aantal gevallen: zijn vervanger), dan werd een 10-tal vragen gesteld, waarbij welzijnsproblemen zoals die in art. 3 de ARBO-wet staan, werden geschetst. Vervolgens werd gevraagd wie zich op het bedrijf met de in de vraag genoemde problemen bezighield (zie: Bijlage I.6, vragenlijst 1, selectie respondenten). Bij sommige vragen konden meerdere personen worden genoemd. Tevens werd gevraagd of er

bij het probleem hulp van externe deskundigen werd ingeroepen. Het antwoord op deze vraag was bijna altijd: nee.

Van de personen, die werden genoemd werden evenals van het hoofd P.Z. een aantal gegevens genoteerd, die voor de benadering van deze personen in de volgende fase van het onderzoek van belang waren. Tenslotte werd gevraagd of er een ARBO-jaarplan (dat nog niet verplicht was ten tijde van het onderzoek) resp. ARBO-jaarverslag beschikbaar was en of dit naar de onderzoekers kon worden gestuurd. Daarnaast werden nog de naam en het adres van de B.G.D. gevraagd, van wiens diensten het bedrijf gebruik maakt.

Op deze wijze werd een adressenbestand voor de tweede fase van het onderzoek opgebouwd.

3.1.3. Steekproefresultaten fase 1.

351 steekproefadressen werden gebruikt in de verwachting, dat dit ongeveer 280 bedrijven in de tweede fase van het onderzoek zou opleveren. Bij de benadering bleek de non-response hoger te zijn, dan verwacht. Dit had verschillende oorzaken:

- Het adressenbestand loopt duidelijk achter: bedrijven zijn verhuisd, telefoonnummers kloppen niet, bedrijven bestaan niet meer enz.
- Weigering tot deelname: hiervoor konden verschillende redenen zijn, waarvan de meest saillante wel is, dat vestigingen van verschillende bedrijven (concerns) of overheidsorganisaties niet deelnamen zonder dat daartoe van hogerhand - d.w.z. vanuit de centrale leiding - instemming bestond. In een aantal gevallen kon dit probleem alsnog worden opgelost. Wanneer echter telefonisch contact was gemaakt, dan was het aantal weigeringen gering, nl. slechts 7%.
- Afwezigheid van de benaderde functionaris in de veldwerkperiode, om verschillende redenen: ziekte, vakantie e.d., zonder dat een competente vervanger kon worden gevonden.

Terwijl oorspronkelijk gekoerst werd op 280 bedrijven, werd zo in het totaal van 201 bedrijven (56%) een lijst verkregen van functionarissen, die zich met welzijn bezig houden. In het totaal waren dit 765 personen, die de basis vormden voor de personensteekproef in de tweede fase. In 67% van de gevallen bleek daadwerkelijk het hoofd P.Z. de informant te zijn, terwijl dit in 12% een andere P.Z.-functionaris was.

3.2. Fase 2: het veldwerk onder de welzijnsdeskundigen.

In de tweede fase vond het feitelijke telefonische onderzoek onder de welzijnsdeskundigen plaats. Voordat de daarbij gebruikte instrumenten nader worden beschreven, besteden we aandacht aan de resultaten van de benadering vanuit steekproefoogpunt.

3.2.1. Steekproefresultaten fase 2.

Het veldwerk van deze fase heeft plaatsgevonden in de periode van 21 juni tot en met 21 juli 1989. Bij de benadering werd rekening gehouden met de landelijke vakantiespreiding, om een optimale respons te verzekeren. Het veldwerk heeft in verband met de problematische bereikbaarheid van de respondenten een week langer geduurd dan voorzien.

Bij het benaderen van de 765 personen, die in de eerste fase als welzijnsdeskundigen waren geïdentificeerd, werd getracht zoveel mogelijk bedrijven "compleet" te enquêteren. Dat wil zeggen, zodra een persoon van een bedrijf was geënquêteerd, werd eerst getracht de collega's uit hetzelfde bedrijf te enquêteren.

Het resultaat was, dat ten slotte bij 526 (68,5%) respondenten de vragenlijst werd afgenomen, werkzaam bij 188 bedrijven. 5% van de benaderde personen bleken geen geschikte respondent, 6% weigerde en 12% was niet beschikbaar resp. was het niet mogelijk een afspraak te maken. 8% was om andere redenen niet bereikbaar. De N die we dus zullen tegenkomen in tabellen, daar waar de kwantitatieve resultaten van het onderzoek worden gerapporteerd bedraagt dus 526 als het om de welzijnsdeskundigen gaat en 188 als het over bedrijven gaat.

Hierop bestaat door een onderzoektechnische fout één uitzondering. Zoals uit het voorgaande duidelijk zal zijn geworden zijn de hoofden P.Z. of hun vervangers twee keer benaderd, een keer om de namen van de welzijnsdeskundigen te verkrijgen via vragenlijst 1 en één keer met vragenlijst 2, voor zover zij een of meer welzijnsproblemen tot hun takenpakket rekenden en derhalve ook tot de groep welzijnsdeskundigen moesten worden gerekend. Dit was blijkens de resultaten van fase 1 praktisch altijd het geval.

In de tweede fase van het onderzoek konden echter niet alle informanten uit de eerste fase worden bereikt. Tenslotte heeft men altijd te maken met een bepaalde mate van non-response: de 765 personen die in de eerste fase geïdentificeerd waren als welzijnsdeskundigen konden ook niet allen in de tweede fase worden bereikt. Bij de 188 bedrijven waren 142 respondenten, die als hoofd P.Z. al in fase 1 waren bereikt, terwijl wij uiteraard in de eerste fase met 188 hoofden P.Z. contact hadden gehad.

Daar nu een aantal vragen uit vragenlijst 2 alleen aan deze laatste personen werden gesteld - informatie over grootte van het bedrijf, het aantal vrouwelijke werknemers enz. (zie verder de bespreking van vragenlijst 2 in de volgende paragraaf) -, uitgaande van de gedachte, dat deze informatie niet aan alle respondenten binnen een bedrijf behoefde te worden gevraagd, zijn de betreffende gegevens slechts bekend bij 142 van de 188 uiteindelijk benaderde bedrijven. Vandaar dat in een aantal tabellen een N van 142 wordt gerapporteerd.

Ten aanzien van de uitkomst van de steekproefstrategie vallen nog twee opmerkingen te maken:

1. Opvallend is, dat 12% van de bedrijven volgens eigen opgave minder hebben dan 500 werknemers. Daar deze bedrijven volgens het D.G.A.-bestand meer dan 500 werknemers zouden moeten hebben, moet worden vastgesteld, dat het D.G.A.-bestand geen juiste weergave is van de werkelijkheid. Al eerder was er aanleiding dit te

veronderstellen, gegeven de non-response in fase 1 om redenen als "bedrijf bestaat niet" of "bedrijf verhuisd", al is dit laatste moeilijk te kwantificeren. Overigens ligt het voor de hand om te veronderstellen, dat er evenzeer bedrijven zijn met meer dan 500 werknemers, die niet als zodanig in het D.G.A.-bestand en dus niet in ons onderzoek zijn opgenomen. (zie voor de grootteverdeling van de bedrijven verder tabel 4.2. in hoofdstuk 4).

2. In de volgende tabel wordt een overzicht gegeven van de samenstelling van de populatie (d.w.z. het D.G.A.-adressenbestand exclusief onderwijs) en deze afgezet tegen de uiteindelijk steekproef van 188 bedrijven. Zoals te zien valt is de overeenstemming heel behoorlijk, op de sector Transport na, die in de steekproef iets is ondervertegenwoordigd. Hoewel uiteraard niet bekend is hoe de populatieverdelingen van andere variabelen zich verhouden tot die in de steekproef, geeft dit toch indicatie voor de betrouwbaarheid waarmee we de bevindingen van het onderzoek voor de gehele populatie van toepassing kunnen achten.

Tabel 3.1 Bedrijvensector volgens SBI-code, steekproef en populatie.

SBI-code	sectornaam	N stkpr.	% steekpr	N pop.	% pop.
0	Landb. visserij	-	-	1	0,1
2+3	Industrie	63	33,5	235	32,5
7	Transport, opslag en communicatie	12	6,4	64	8,8
8	Bank, verzekeringswezen, zakelijke dienstverlening	22	11,6	81	11,2
90	Openbaar bestuur, defensie, sociale verzekeringen	26	13,8	100	13,8
93	Gezondheidsdiensten, waaronder ziekenhuizen	38	20,1)	191	26,4
94-98	Maatschappelijke en overige dienstverlening	10	5,2)		
1+5	Overige	17	9,4	51	7,2
	Totaal	188	100,0	753	100

Voor de samenstelling van de personensteekproef ligt het anders. Zonder nader onderzoek is niet vast te stellen of en in welke mate we er inderdaad in geslaagd zijn een steekproef van personen te krijgen, die representatief is voor de populatie van welzijnsdeskundigen bij bedrijven met meer dan 500 werknemers. De gebruikte selectieprocedure is daarbij doorslaggevend geweest.

In de voorgaande tabel werd een sectorindeling gebruikt die we ook elders in dit rapport zullen tegenkomen. Deze behoeft verantwoording.

Van ieder bedrijf of instelling is de codering volgens de Standaard Bedrijfsindeling van het C.B.S. bekend, door middel van een 4-cijferige code. Aan de hand van de betekenis van deze code hebben we de bedrijven en instellingen opnieuw ingedeeld naar wat we noemen de bedrijfssector, die uit 7 categorieën bestaat. Bij deze indeling hebben we getracht met 2 aspecten rekening te houden:

1. Komen in iedere categorie voldoende bedrijven voor om zinvolle uitspraken te doen? Er zijn natuurlijk bedrijfstakken of -klassen,

waar nauwelijks of geen bedrijven met meer dan 500 werknemers voorkomen.

2. Kennen de verschillende bedrijfssectoren een zekere interne consistentie als het gaat om de te verwachte welzijnsproblematiek?

Over de produktieorganisatie en de arbeidsverdeling binnen een bepaald bedrijf zal zo "van buiten af", aan de hand van de SBI-codering weinig te zeggen zijn, al zal er over het algemeen wel een of andere overheersende vorm binnen een bepaalde sector zijn. De produktietechnologie en de aard van het produkt zijn min of meer af te leiden uit de SBI-code, vandaar, dat deze overheersend zijn bij de uiteindelijk gekozen indeling. De gedachte is, dat er in alle sectoren wel welzijnsproblematiek zal voorkomen, maar dat deze naar aard en omvang per sector sterk kan verschillen.

Op grond van deze gedachtengang werd de gebruikte indeling naar sector gekozen.

3.2.2. Vragenlijst 2

In de eerste fase van het onderzoek werden de namen en adressen van de te benaderen respondenten verzameld. Vervolgens werden twee brieven verstuurd: één naar de hoofden P.Z., die in de eerste fase al waren geënkquêteerd en één naar de welzijnsdeskundigen, die door de hoofden P.Z. in die fase waren genoemd.

De eerste brief zette nogmaals het doel van het onderzoek uiteen en kondigde aan dat men binnen een week telefonisch zou worden benaderd (zie: Bijlage I.7, brief hoofden P.Z.).

De tweede brief was iets uitgebreider en vroeg de potentiële respondenten om medewerking (zie: Bijlage I.8, brief welzijnsdeskundigen).

Beide brieven waren op naam gesteld om de benadering effectiever te doen zijn. Beide brieven waren eveneens voorzien van de z.g. lijst met welzijnsaspecten (zie: Bijlage I.2.) en bevatten het verzoek deze te bestuderen en tijdens het telefonisch gesprek gereed te houden. Bleek wanneer telefonisch contact was gemaakt, dat de betreffende respondent dit papier niet meer had, dan werd alsnog de aspectenlijst opgestuurd en een nieuwe afspraak gemaakt. De achtergrond voor het ontwikkelen van deze lijst werd al in hoofdstuk 2 behandeld.

Op een praktisch niveau speelde de aspectenlijst op verschillende manieren een belangrijke rol in ons onderzoek:

- hij was bedoeld om de respondenten duidelijk te maken wat onder welzijnsproblematiek moet worden verstaan;
- hij werd gebruikt om te inventariseren welke welzijnsproblematiek op de bedrijven speelt;
- met behulp van de lijst werd nagegaan welke problemen de respondenten signaleerden en al of niet tot hun taken rekenden;
- hij werd gebruikt om na te gaan wat voor ervaringen er met oplossingen waren en waar lacunes waren in de kennis.

De aspecten 1 t/m 6 moeten tot het zg. begeleidende beleid worden gerekend. Dit betreft de aspecten met de steekwoorden: oudere werk-

nemers, problemen met de voertaal, scholing buitenlanders, voorzieningen voor vrouwen, bijscholen in verband met nieuwe technische hulpmiddelen en bijscholen in verband met functieverandering. De overige aspecten behoren tot de kern van het welzijnsbegrip, op aspect 16 na - werktijden -, dat hier slechts gedeeltelijk toe gerekend kan worden. Zie verder voor een omschrijving van de verschillende begrippen de welzijnsaspectenlijst.

De vragenlijst 2 (zie: Bijlage I.9, vragenlijst 2, hoofdonderzoek) bestond uit 2 varianten:

1. bestemd voor functionarissen betrokken bij de eerste fase van het onderzoek (de hoofden P.Z.);
2. bestemd voor functionarissen, die in de eerste fase van het onderzoek als welzijnsdeskundigen werden genoemd.

De vragenlijst 2 begint met enige algemene vragen over het bedrijf en de respondent zelf. Vervolgens heeft de vragenlijst 2 een indeling in 4 blokken, die ieder hun eigen doel hebben:

- Blok 1: Hoe staat het met de kennis van de respondent over de ARBO-wet? Met welke aspecten van de wet heeft de respondent te maken?
- Blok 2: Welke welzijnsproblematiek komt op het bedrijf voor? Wat zijn de ervaringen van de respondent op dit terrein? Hiertoe werden ook een aantal vragen gesteld over de welzijnsaspecten, die de respondent als zijnde de belangrijkste problemen noemt.
- Blok 3: Hoeveel aandacht geeft de respondent aan welzijnsproblematiek? Wat zijn de toekomstverwachtingen?
- Blok 4: Welke taken, bedoeld in art. 17 worden daadwerkelijk uitgevoerd en hoe gebeurt dat?

De inhoud van de vragenlijst werd voorbesproken met de leden van de N.V.P.-commissie (N.V.P.: Nederlandse Vereniging van Personeelsfunctionarissen) voor ARBO-zaken, leden van de beroepsverenigingen de VOA (VOA: Vereniging van Organisatie- en Arbeidskundigen) en de LVMW (LVMW: Landelijke Vereniging van Maatschappelijk Werkenden), en de begeleidingscommissie. Bij het starten van het veldwerk werd op grond van de eerste twintig gesprekken nog een aantal kleine wijzigingen aangebracht.

3.3. Fase 3: onderzoek onder B.G.D.-en

In de loop van het onderzoek werd besloten een aanvullend onderzoek te doen onder B.G.D.-en en bedrijfsartsen. Hiertoe leidden verschillende overwegingen:

1. B.G.D.-en vormen bij bedrijven een duidelijk te identificeren organisatorische eenheid, die zich met arbeidsomstandigheden bezighoudt. Alle bedrijven die onderzocht werden, hebben een B.G.D. of zijn bij een B.G.D. aangesloten. Andere zo duidelijk te onderscheiden organisatorische eenheden bij de onderzochte bedrijven waren er eigenlijk niet (op de afdeling P.Z. na): de organisatorische inbedding van welzijnsdeskundigheden vertoont nu eenmaal een

grote mate van verscheidenheid.

2. In de eerste fase van het onderzoek, waarin de verschillende functionarissen, die zich met welzijn bezighouden moesten worden geïdentificeerd, werd in 29% van de gevallen gemeld, dat ergonomische vraagstukken tot het terrein van de B.G.D. behoren. Ook bij een aantal andere welzijnsaspecten werd regelmatig naar de B.G.D. verwezen.
3. De bedrijfsarts zit als het om welzijnsvraagstukken gaat vaak aan het eind van de lijn. Mensen met klachten, die wijzen op psychische overbelasting of stress verschijnen uiteindelijk op het spreekuur van de bedrijfsarts.

Voor het onderzoek onder bedrijfsartsen werd een vragenlijst ontworpen, die schriftelijk werd afgenomen (zie Bijlage I.11, vragenlijst B.G.D.). De vragenlijst werd aangeboden met een begeleidende brief (zie: Bijlage I.10).

De vragenlijst week op een aantal punten af van de voor andere deskundigen gebruikte vragenlijst. Met name werd informatie gevraagd over de B.G.D.-en, de faciliteiten en het dienstenpakket. De vragenlijst werd op naam toegezonden aan de bedrijfsartsen, waarvan de namen bekend waren uit de eerste fase van het onderzoek. Door 138 bedrijfsartsen, d.w.z. 73,5 % van onze steekproef, werden de vragenlijsten geretourneerd. Het verkrijgen van deze (hoge) response werd ondersteund door telefonisch rappeleren. Het onderzoek vond plaats in de periode juni/augustus 1989.

Bij het rapporteren van de uitkomsten van dit gedeelte van het onderzoek in hoofdstuk 5 wordt de informatie van de bedrijfsartsen niet anders behandeld, dan die van andere respondenten: de optiek van het bedrijf vormt de grondslag voor de rapportage. De vraag is b.v. niet: "welke diensten verlenen B.G.D.-en?" maar: "over welke diensten hebben de steekproefbedrijven de beschikking?" Dit laatste uitgangspunt kan andere resultaten opleveren dan het eerste door de volgende omstandigheden:

- dezelfde B.G.D.-en komen meerdere malen voor in het bestand, nl. in die gevallen waarin een (gezamenlijke) B.G.D. voor meerdere bedrijven in onze steekproef werkt of een enkelvoudige B.G.D. voor verschillende in onze steekproef opgenomen vestigingen van een concern werkt (overigens kunnen natuurlijk wel verschillende dienstenpakketten worden aangeboden aan verschillende vestigingen/bedrijven, vandaar dat de ons gekozen optiek belangrijk is). Het totaal aantal verschillende B.G.D.-en is 99.;
- dezelfde bedrijfsartsen kunnen meerdere malen als informant optreden, nl. daar waar ze voor meerdere bedrijven in ons steekproefbestand werkzaam zijn, dit bleek 12 x het geval te zijn.

3.4. Fase 4: de workshops.

Er werden 4 workshops gepland, twee voor beroepsbeoefenaren en twee voor bedrijven:

- workshop bedrijfskundigen en ergonomen;
- workshop personeelswerkers en bedrijfsmaatschappelijk werkers;

- workshop in een industrieel bedrijf;
- workshop in een ziekenhuis.

Met name het zoeken van bedrijven, waarvan de welzijnsfunctionarissen aan een workshop wilden deelnemen, was niet eenvoudig. Het vereiste enige overtuigingskracht: een van de bedrijven, waarmee al afspraken waren gemaakt wilde op het laatste moment de bijeenkomst niet door laten gaan.

In hoofdstuk 6 staat vermeld op welke wijze en waarom de bedrijven en welzijnsdeskundigen zijn geselecteerd voor de workshops.

In dit hoofdstuk worden de kwantitatieve resultaten besproken, zoals die uit beide vragenlijstonderzoeken naar voren komen.

We bepalen ons in dit hoofdstuk zo veel mogelijk tot een *beschrijving* van de belangrijkste resultaten. De belangrijkste tabellen zijn in de tekst opgenomen. In een aantal gevallen wordt verwezen naar bijlage II van dit rapport, waar onbecommentarieerde tabellen zijn opgenomen.

De beschrijving doen we aan de hand van een 6-tal invalshoeken, die ieder op zich in een aparte paragraaf worden behandeld. Deze invalshoeken zijn:

- wat zijn de **belangrijkste kenmerken** van de bedrijven, die aan het onderzoek hebben deelgenomen? (par. 4.1.)
- wie **houden zich bezig** binnen die bedrijven met de welzijnsproblematiek? (par. 4.2.)
- welke **aandacht** is er bij die bedrijven voor de welzijnsproblematiek? (par. 4.3.)
- met welke **aspecten van welzijn** houden de verschillende respondenten zich bezig? (par. 4.4.)
- hoe staat het met de **kennis en betrokkenheid** van deze respondenten met betrekking tot de verschillende taken op het gebied van welzijn? (par. 4.5.)
- op **welke wijze** houden bedrijven en welzijnsfunctionarissen zich bezig met de uitvoering van taken, genoemd in art. 17? (par. 4.6.)

Ten slotte volgt een samenvatting in par. 4.7.

4.1 Kenmerken van de bedrijven.

We hebben bedrijven ingedeeld naar een aantal sectoren. In de ene sector van bedrijvigheid zullen we bepaalde arbeidssituaties meer dan in de andere sector aantreffen. Bijvoorbeeld kortcyclische produktie-arbeid komt het meest voor in de industrie. Bij bepaalde arbeidssituaties horen specifiek geprofileerde welzijnsrisico's. Dus kunnen we door een goede keuze van de sectorindeling in ons materiaal gegevens zichtbaar maken die enige verband vertonen met bepaalde risico's.

Een verantwoording van de gebruikte sectorindeling is te vinden in par. 3.2.1.

4.1.1 Bedrijfssectoren.

Het resultaat is een indeling naar bedrijfssectoren, waarvan we denken, dat deze een ingang kan zijn bij het ontwikkelen van beleid, zowel van de overheid als van de bedrijven zelf. De verdeling ziet er als volgt uit:

Tabel 4.1 Bedrijvensector volgens SBI-code

<u>SBI-code</u>	<u>sectornaam</u>	<u>aantal</u>	<u>percentage</u>
2+3	Industrie	63	33,5
7	Transport, opslag en communicatie	12	6,4
8	Bank, verzekeringswezen, zakelijke dienstverlening	22	11,6
90	Openbaar bestuur, defensie, sociale verzekeringen	26	13,8
93	Gezondheidsdiensten, waaronder ziekenhuizen	38	20,1
94-98	Maatschappelijke en overige dienstverlening	10	5,2
1-5	Overige	17	9,4
	Totaal	188	100,0

In ons bestand zit een groot aantal ziekenhuizen. De gezondheidszorg is een arbeidsintensieve sector. Als er geselecteerd wordt naar bedrijven en instellingen groter dan 500 werknemers, dan ligt het voor de hand, dat daar veel ziekenhuizen uit komen, daar dit arbeidsintensieve instellingen zijn.

volledig: (94) Maatschappelijke dienstverlening, (95.96) Sociaal-culturele en culturele instellingen, (97) Bedrijfs- en werknemersorganisaties, researchinstellingen, overige sociale organisaties en (98) Overige dienstverlenende bedrijven.

4.1.2 Kenmerken van het personeelsbestand.

Het aantal personeelsleden kan ook een rol spelen bij de aandacht die men heeft voor de welzijnsproblematiek. Grootte van een bedrijf kan samengaan met ruimere financiële middelen, deskundigen kunnen zich wellicht eerder specialiseren e.d.

Uit onderstaande tabel blijkt hoeveel mensen werken in de door ons onderzochte bedrijven:

Tabel 4.2 Bedrijfsgrootte

<u>aantal werknemers</u>	<u>aantal</u>	<u>percentage</u>
tot 500	17	12,0
500 - 1000	64	45,1
1000 - 1500	24	16,9
1500 - 2000	24	16,9
2000 en meer	13	9,2
Totaal	142	100,0

Dat een aantal bedrijven is onderzocht, die eigenlijk niet tot de steekproef zouden moeten horen (n.l. bedrijven < 500 werknemers) is al commentarieerd in par. 3.2.1.

4.1.3. De aangetroffen welzijnsproblematiek.

In deze paragraaf willen we een beschrijving geven van de op de bedrijven aangetroffen welzijnsproblematiek. Daarbij gebruiken we de gegevens zoals die verkregen zijn met de aspectenlijst. De samenstelling en de beperkingen van de lijst zijn eerder besproken in hoofdstuk 2.

We hebben er voor gekozen om de mening van onze eerste informant, dat wil zeggen het hoofd P.Z. of zijn vervanger, te nemen als we een beschrijving moeten geven van de welzijnsproblematiek op het bedrijf. We kunnen er van uit gaan, dat deze uit hoofde van zijn functie voldoende overzicht heeft over het bedrijf en de aanwezige problematiek.

In tabel 4.3² geven we aan welke aspecten het meest genoemd zijn door de hoofden P.Z. in de belangrijkste sectoren. Daarbij beperken we ons tot de sectoren waar we een redelijk aantal waarnemingen hebben en waarvan we kunnen verwachten, dat ze intern homogeen zijn. Binnen de tabellen, waarin de welzijnsaspecten worden gerapporteerd is steeds een witregel opgenomen na het 6-de aspect om de scheiding aan te geven tussen die aspecten, die tot *begeleidend beleid*

¹ Waarom de N=142 i.p.v. N=188 is al eerder uiteengezet in par. 3.2.1.

² In een aantal tabellen zijn getallen vetgedrukt. Afhankelijk van de tabel heeft dit verschillende betekenissen, die in de tekst worden verklaard. Bij tabel 4.3: het percentage heeft een afwijking van + of - 10% ten opzichte van de totaal kolom

moeten worden gerekend, en die welke tot de kern van het welzijnsbegrip behoren.

Een overzicht voor alle sectoren is te vinden in Bijlage II, tabel II.1.

Tabel 4.3 Welzijnsproblemen naar bedrijfssector (% genoemd)

Welzijnsprobleem	Industr.	Openb. best.	Zieken- huis	Totaal
1. Oudere werknemers	86,7	70,6	85,7	84,5
2. Problemen met voertaal	46,7	32,5	20,0	31,7
3. Scholing buitenlanders	37,8	11,8	11,4	22,5
4. Voorzieningen voor vrouwen	75,6	88,2	91,4	82,4
5. Bijscholen i.v.m. nwe techn. hulpmiddelen	95,6	76,5	74,3	85,2
6. Bijscholen i.v.m. functieverandering	95,6	82,4	82,9	89,4
7. Onvolledige functies	42,2	41,2	34,3	38,7
8. Kortcyclische administratieve arbeid	28,9	41,2	22,9	30,3
9. Kortcyclische produktie arbeid	40,0	11,8	5,7	19,7
10. Geïsoleerd werk	22,2	17,6	8,6	20,4
11. Ongeschoolde arbeid	53,3	35,3	45,7	45,8
12. Onvoldoende werkcontacten	22,2	17,6	17,1	23,2
13. Onvoldoende sociale contacten	28,9	17,6	0,0	19,0
14. Werktempo, werkvolgorde, werkmethode	68,9	52,9	65,7	69,6
15. Regelmogelijkheden	73,3	70,6	57,1	72,5
16. Werktijden	77,8	94,1	85,7	78,9
17. Informatievoorziening	91,1	76,5	80,0	85,2
18. Aanpassing machines en hulpmiddelen	88,9	64,7	48,6	71,1
19. Aanpassing werkomgeving	93,3	70,6	82,9	84,5
20. Aanpassingen WAGW	86,7	76,5	94,3	85,9
N:	45	17	35	142

We bekijken eerst de totaalkolom, daarna kijken we naar verschillen tussen de sectoren in vergelijking tot de totaalkolom.

Opvallend in de totaalkolom is, dat we een aantal problemen zien, die veel worden genoemd en een aantal, die weinig worden genoemd. Er is een duidelijke scheiding.

Bijscholing in verband met functieverandering en in verband met nieuwe technische hulpmiddelen worden veel genoemd (5 en 6), evenals aanpassing WAGW (20), informatievoorziening (17), voorzieningen voor vrouwen (4) en problemen rond oudere werknemers (1). Daarnaast zijn nog van belang de aanpassing van machines en hulpmiddelen en de aanpassing van de werkomgeving (18 en 19) en de problemen rond werktijden (16), werktempo, werkvolgorde en werkmethode (14) en de regelmogelijkheden die een functie biedt (15). Weinig genoemd worden welzijnsproblemen die min of meer rechtstreeks met de functieinhoud samenhangen, zoals kortcyclische arbeid (8 en 9) en geïsoleerd werk (10). Dit kan natuurlijk komen, doordat functies met deze problemen relatief weinig voorkomen, maar ook doordat werk met deze functieinhoud niet direct als probleem wordt ervaren.

De sectorgegevens vergelijken we met de totaalgegevens. Een afwijking van + of - 10% ten opzichte van het totaalgevegeven vinden we daarbij

van belang.

Binnen de *industrie* zijn problemen met de voertaal (2), scholing van buitenlanders (3), bijscholing in verband met nieuwe technische hulpmiddelen (5), kortcyclische produktiearbeid (9), en aanpassing machines en hulpmiddelen (18) duidelijk problemen, die eruit springen wanneer wordt vergeleken met het totaalbeeld. Problemen, die minder worden genoemd komen nauwelijks voor.

In de sector *openbaar bestuur* komen problemen rond kortcyclische administratieve arbeid (8), en werktijden (16) meer voor dan in de totaalkolom. Een aantal aspecten worden aanzienlijk minder genoemd: oudere werknemers (1), scholing buitenlanders (3), ongeschoolde arbeid (11) en de aanpassing van de werkomgeving (19).

In de sector *ziekenhuizen* is het beeld enigszins wisselend. Een groot aantal problemen wordt aanzienlijk minder gesignaleerd dan in de groep van totale bedrijven. De meest uitspringende zijn: scholing buitenlanders (3), bijscholen in verband met technische hulpmiddelen (5), kortcyclische produktiearbeid (9), geïsoleerd werk (10), regelmogelijkheden (15) en de aanpassing van machines en hulpmiddelen (18). Problemen rond voorzieningen voor vrouwen (4), werktijden (16) en aanpassingen t.b.v. de WAGW (20), vormen de grootste problemen, al worden ze niet 10% meer genoemd dan in de totaalkolom.



4.2 Karakteristiek welzijnsfunctionarissen.

Onze respondenten zijn beoefenaren van verschillende beroepen die geselecteerd zijn volgens de methode die beschreven is in hoofdstuk 3.

In dit hoofdstuk geven we een korte karakteristiek van onze respondenten. We besteden daarbij aandacht aan beroep en opleiding, aan de kennis over de ARBO-wet en de mate waarin welzijnsproblematiek tot het takenpakket behoort.

4.2.1 Beroep en opleiding.

In tegenstelling tot veiligheidskundigen en gezondheidkundigen zijn de welzijnsdeskundigen te vinden in vele beroepsgroepen, groepen waarvan men kan verwachten dat deze de welzijnsproblematiek op een eigen wijze benaderen. Doordat we bij de selectie van de respondenten uitgingen van welzijnsproblemen, zoals gedefinieerd in de welzijnsaspectenlijst zijn we via het hoofdstuk P.Z. bij de verschillende beroepsbeoefenaren terecht gekomen.

We waren genooddaakt vóóraf een indeling van de verschillende beroepen te maken, waarvan we konden verwachten, dat we ze tijdens het onderzoek zouden tegenkomen. Deze indeling is achteraf gezien weinig gelukkig, daar deze met name in de groep personeelsfunctionarissen te weinig discrimineert: dat wil zeggen, dat er te veel respondenten in deze categorie terecht komen. In de volgende tabel 4.4 is de verdeling van de respondenten naar beroepsgroep weergegeven.

Tabel 4.4 Beroepen van de welzijnsdeskundigen

<u>Beroep</u>	<u>aantal</u>	<u>percentage</u>
Personeelswerker (incl. hoofd P.Z., consulent, opl. funct.)	254	48,3
(Bedrijfs)maatschappelijk werker	28	5,3
Ergonoom (incl. ergo therapeut	4	0,8
Bedrijfs/ -arbeidskundige/organisatieadviseur	57	10,8
Medisch geschoold (arts, fysiotherapeut, hygienist, verpl.)	10	1,9
Psycholoog	3	0,6
Manager	23	4,4
Anders (afd. chef, VGV-commissielid e.a.)	114	21,7
Niet vastgesteld	33	6,3
Totaal	526	100,0

Verder in dit rapport wordt een andere indeling gehanteerd, wanneer de beroepsverdeling wordt afgezet tegen andere variabelen.

In de eerste plaats hebben we de categorieën "ergonoom", "medisch geschoold" en "psycholoog" weggelaten wegens te weinig waarnemingen waardoor verdere opsplitsingen niet zinvol zijn. In het aparte onder-

zoek onder de B.G.D-en is betere informatie verzameld over deze beroepsgroepen. Zie verder hoofdstuk 5.

In de tweede plaats hebben we de sleutelinformanten, dit zijn meestal de hoofden P.Z., die ons de weg hebben gewezen naar de andere welzijnsdeskundigen, als aparte categorie opgenomen onder de naam "hfd. P.Z.". Hierdoor is het mogelijk een gedeelte van de categorie personeelswerker apart te onderscheiden. Overigens komen in categorie "hfd. P.Z." ook weinig personen uit andere beroepsgroepen voor.

Ten slotte noemen we de categorie "anders" in het vervolg "niet-deskundigen", om aan te geven, dat weliswaar op deze personen een beroep wordt gedaan als het om welzijnsvraagstukken gaat, maar dat deze niet uit hoofde van hun beroep deskundig kunnen worden geacht op het terrein van welzijn. Opvallend is de omvang van de groep, die meer dan één vijfde van de respondenten beslaat. Een groot aantal welzijnsproblemen wordt dus op de bedrijven verwezen naar mensen, die zich uit hoofde van hun activiteiten op het bedrijf (o.m. lid V.G.W.-commissie) wel met welzijnsvraagstukken bezighouden, maar die volgens hun beroep of opleiding niet tot de welzijnsdeskundigen kunnen worden gerekend. Feitelijk zullen over het algemeen wat wij welzijnsdeskundigen noemen, *stafffunctionarissen* zijn. Niet-deskundigen behoren niet tot deze categorie.

In de volgende tabel 4.5 is de nieuwe indeling te zien. Korteheidshalve wordt de categorie "personeelswerkers" etc. in 't vervolg aangeduid met P-werkers, de "bedrijfsmaatschappelijk werkers" met M-werkers en de "bedrijfskundigen" etc. met B-kundge.

De opleiding van de respondenten is hoog. De gegevens staan in tabel 4.5. Bijna 90% heeft een hogere beroepsopleiding of een universitaire opleiding achter de rug. Ook mensen uit de categorie 'niet-deskundig', hebben hoger onderwijs genoten, al komen daar relatief veel MBO-ers voor en is het gemiddeld opleidingsniveau iets lager. Universitair geschoolden vinden we het meest bij hfd. P.Z. en de managers.

Tabel 4.5 Niveau van genoten opleiding naar beroepsgroep (%)

<u>Beroep</u>	<u>MBO niveau</u>	<u>HBO niveau</u>	<u>Univer- sitair niveau</u>	<u>Ander niveau</u>	<u>Totaal</u>	<u>Totaalperc.</u>
P-werker	7,0	70,8	21,1	1,2	171	33,6
M-werker	7,4	74,1	14,8	3,7	27	5,3
B-kundge	9,6	59,6	30,8	-, -	52	10,2
Manager	-, -	47,4	52,6	-, -	19	3,7
niet-deskundigen	22,4	55,1	20,4	2,0	98	19,3
Hfd. P.Z.	8,5	52,8	35,9	2,8	142	27,9
Totaal	10,4	60,9	26,9	1,8	509	100,0

De aard van de opleiding, die men gevolgd heeft, komt volgens tabel 4.6 min of meer overeen met het beroep dat men uitoefent. Mensen uit

de categorie "niet-deskundigen" hebben voornamelijk een technische opleiding.

De totalen zijn gelijk aan die van de vorige tabel.

Tabel 4.6 Soort opleiding van de respondent naar beroepsgroep (%)

Beroep	technisch opleid.	sociale beroepsopl	bedrijfs- kundig	administr. opleid.	medische. opl.	anders
P-werker	12,3	60,2	9,4	8,2	1,2	8,8
M-werker	3,7	88,9	3,7	3,7	-,-	-,-
B-kundige	21,2	34,6	32,7	11,5	-,-	-,-
Manager	36,8	15,8	21,1	15,8	-,-	10,5
niet-deskundigen	45,9	16,3	18,4	7,1	2,0	10,2
Hfd. P.Z.	15,5	51,4	12,7	7,0	0,7	12,7
Totaal	21,0	46,6	14,5	8,1	1,0	8,8

4.2.2 Kennis van de ARBO-wet.

Aan de respondenten hebben we de vraag gesteld of zij voordat wij hen benaderden, op de hoogte waren van het bestaan, resp. de inhoud van de ARBO-wet, en nader gespecificeerd van artikel 3 en artikel 17. Deze vraag is niet gesteld aan onze eerste informanten, de hoofden P.Z., omdat we ervan uitgingen, dat zij uit hoofde van hun verantwoordelijkheid zeker op de hoogte zouden zijn. De andere respondenten waren genoemd als degenen, die zich met bepaalde aspecten van welzijnsproblematiek bezig zouden houden. In dat geval is het niet strikt noodzakelijk, dat zij hun activiteiten in het kader van de ARBO-wet kunnen plaatsen. Men kan zich bijvoorbeeld best met functieinhoud bezighouden, zonder ooit van de ARBO-wet te hebben gehoord. In tabel 4.7 is weergegeven hoe de vraag werd beantwoord.

Tabel 4.7 Wist van het bestaan van de ARBO-wet/art. 3/art. 17 voordat men benaderd werd

Onderwerp	ja	enigszins	nee
ARBO-wet algemeen	95,6	2,6	1,8
Artikel 3	49,5	25,8	24,7
Artikel 17	45,8	25,3	28,9

N: 364

We mogen stellen, dat het aantal personen dat zegt niet op de hoogte te zijn van de artikelen 3 en 17 hoog te noemen is. Voor art. 17 is dat misschien niet zo verwonderlijk: voor art. 3 wel, daar de inhoud daarvan reeds geruime tijd in discussie is. De onwetendheid over art. 17 is over de verschillende beroepsgroepen tamelijk gelijk verdeeld, al is het percentage onder de personeelswerkers iets lager dan onder de z.g. niet-deskundigen. Zie tabel 4.8.

Tabel 4.8 Weet van art. 17 naar beroepsgroep

Beroep	ja	nee	enigs- zins	totaal
P-werker	41,5	31,6	26,9	171
M-werker	55,6	25,9	18,5	27
B-kundge	53,8	25,0	21,2	52
Manager	31,6	52,6	15,8	19
niet-deskundigen	48,0	27,6	24,5	98
Totaal	45,5	30,2	24,3	367

4.2.3 Welzijn als onderdeel van het takenpakket

De respondenten houden zich volgens onze sleutelinformanten bezig met de welzijnsproblematiek.

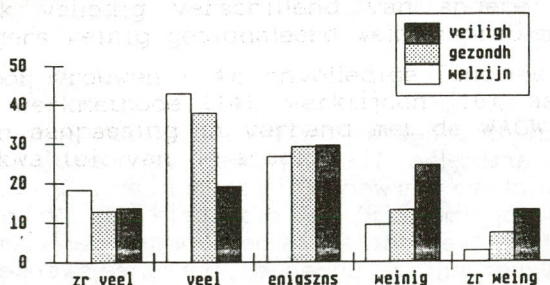
Of de respondenten ook zelf vinden dat taken op het gebied van artikel 17 een onderdeel zijn van het eigen takenpakket komt tot uiting in onderstaande tabel.

Tabel 4.9 Heeft respondent taken op het gebied van art. 17?

	aantal	perc.
ja	384	73,0
nee	54	10,3
enigszins	88	16,7
Totaal	526	100,0

We hebben de respondenten gevraagd in welke mate zij in hun taak-uitoefening te maken hebben met veiligheids- gezondheids- en welzijnsproblemen. Zie grafiek 4.1, de bijbehorende tabel is opgenomen in Bijlage II onder tabel II.2.

Grafiek 4.1 Mate waarin respondenten in de taakuitoefening te maken hebben met veiligheid, gezondheid en welzijn



We zien dat de respondenten zich in belangrijke mate met welzijnsaspecten bezighouden, zij het dat ook gezondheids- en veiligheidsaspecten voorkomen. In zekere zin is er dus bij de meeste respondenten in belangrijke mate sprake van functies, waar ARBO-aspecten in de breedte deel van uit maken. Daarnaast is er sprake van complementariteit: als de respondenten zich veel met welzijn bezighouden, dan is veiligheid minder belangrijk en omgekeerd.

Onder aandacht voor welzijn verstaan we op deze plaats het aantal welzijnsfunctionarissen per bedrijf, de tijd die besteed wordt aan het onderwerp, structurele voorwaarden, die het mogelijk maken om over het onderwerp van gedachten te wisselen en daaruit voortvloeiend, het concrete beleid, dat gevoerd wordt in een onderneming.

4.3.1 Aantal functionarissen

Er zijn 526 functionarissen geïnterviewd afkomstig uit 188 bedrijven. De verdeling naar sectoren is gegeven in tabel 4.10.

Tabel 4.10 Gemiddeld aantal geïnterviewde functionarissen naar sector

<u>SBI-code</u>	<u>sectornaam</u>	<u>aantal funct.</u>	<u>gem. aantal funct.</u>
2+3	Industrie	180	2,86
7	Transport, opslag en communicatie	34	2,83
8	Bank, verzekeringswezen, zakelijke dienstverlening	52	2,36
90	Openbaar bestuur, defensie, sociale verzekeringen	85	3,27
93	Gezondheidsdiensten, waaronder ziekenhuizen	94	2,47
94-98	Maatschappelijke en overige dienstverlening	26	2,60
1+5	Overige	55	3,23
	Totaal	526	2,79

Gemiddeld hebben 2,79 functionarissen per bedrijf meegedaan aan het onderzoek. Als we nu kijken naar de verschillende sectoren dan hebben we per bedrijf gemiddeld aanzienlijk meer personen gevonden in de sector openbaar bestuur dan in andere sectoren. Het kleinste aantal functionarissen hebben we gevonden in de sector banken en dienstverlening.

De grootte van het bedrijf speelt een rol. Globaal gesproken loopt het aantal welzijnsfunctionarissen op met de grootte. Zie tabel 4.11.

Tabel 4.11 Gemiddeld aantal functionarissen en bedrijfsgrootte

<u>aantal</u> <u>werknemers</u>	<u>aantal funct.</u>	<u>gem. aantal funct.</u>
- 500	43	2,53
501 - 1000	169	2,64
1001 - 1500	78	3,25
1501 - 2000	78	3,25
2001 - meer	41	3,15
onbekende grootte	117 ¹	2,54
Totaal	526	2,79

4.3.2 Tijd besteed aan welzijn.

Niet iedereen is evenveel met welzijn bezig. We vroegen naar de tijdsbesteding van de verschillende respondenten. 77 % besteedt minder dan 50% van de werktijd aan welzijn, terwijl slechts 5.9% van de respondenten full-time met het onderwerp bezig is. De vraag is zo gesteld, dat ook uitvoerende werkzaamheden in de schatting worden meegenomen. In de volgende tabel 4.12 is de verdeling naar beroepsgroep opgenomen.

Tabel 4.12 Tijd besteed aan welzijn verdeeld naar beroepsgroep

<u>Beroep</u>	<u><50%</u>	<u>>=50%</u>	<u>missend</u>	<u>totaal</u>	<u>N</u>
P-werker	81,3	17,2	1,5	33,9	169
M-werker	33,3	66,6	-, -	5,4	27
B-kundige	73,2	19,1	7,7	10,4	52
Manager	78,9	21,1	-, -	3,8	19
niet-deskundigen	79,3	18,6	2,1	19,4	97
Hfd. P.Z.	79,2	18,7	2,1	27,1	135
Totaal	77,1	21,0	1,8	100,0	499

De (bedrijfs)maatschappelijk werkers rapporteren voor het grootste gedeelte meer dan 50% van de werktijd bezig te zijn met welzijn. Dit is niet zo verwonderlijk: welzijn van de werknemers in de brede zin is de kern van hun beroepsbeeld. Voor de overige beroepsgroepen zijn er weinig verschillen.

¹ De bedrijfsgroottegegevens zijn afkomstig van 142 hoofden P.Z. 117 functionarissen werken dus bij 46 bedrijven waarvan de hoofden P.Z. niet in de tweede fase konden worden bereikt.

4.3.3 Structurele voorwaarden

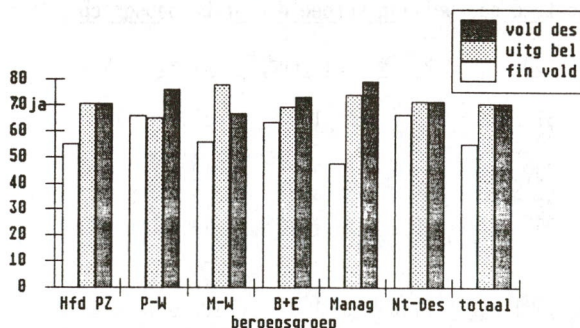
We hebben de respondenten gevraagd aan te geven wat hun oordeel is over de mogelijkheden voor het ontwikkelen van beleid op het gebied van welzijn binnen hun bedrijf. Hiervoor zijn drie vragen van belang:

- is het beleid zo uitgewerkt, dat de plannen vermeld kunnen worden in het ARBO-jaarplan, als dit verplicht wordt?
- zijn er voldoende mensen en deskundigheden binnen het bedrijf om het beleid op het gebied van welzijn te ontwikkelen? en
- zijn er binnen het bedrijf voldoende financiële middelen om het beleid op het gebied van welzijn te kunnen uitvoeren?

We geven de resultaten weer in de volgende grafiek 4.2.¹ De cijfers behorende bij de grafiek zijn opgenomen in tabel II.3 in bijlage II.

Daarbij hebben we weer onze groep eerste informanten (hfd. P.Z.) afgesplitst van de overige respondenten, omdat er redenen kunnen zijn waarom deze (hoofden P.Z. zullen in 't algemeen hoger in de organisatie zijn geplaatst dan de overige deskundigen) een van de overige beroepen afwijkend patroon te zien kunnen geven. Zo kan verondersteld worden dat deze functionarissen een beter overzicht hebben.

Grafiek 4.2 Oordeel over beleidsmogelijkheden per beroepsgroep (% ja)



Uit de tabel blijkt, dat de personeelswerkers het minst vinden, dat er een voldoende uitgewerkt beleid is. De (bedrijfs)maatschappelijk werkers vinden, dat er te weinig deskundigheid en personen zijn om het beleid te ontwikkelen.

Door bijna de helft van alle respondenten worden de beschikbare financiële middelen te gering geacht. Vooral de managers en de groep hfd. P.Z. zijn deze mening toegedaan. Daar het hier beleidsverantwoordelijke functionarissen betreft zegt dit nogal wat over de mogelijkheden, die men aanwezig acht om een adequaat beleid uit te voeren.

¹ Daarbij betekent: "vold des": voldoende deskundigheid; "uitg bel": voldoende uitgewerkt beleid; "fin vold": voldoende financiële middelen.

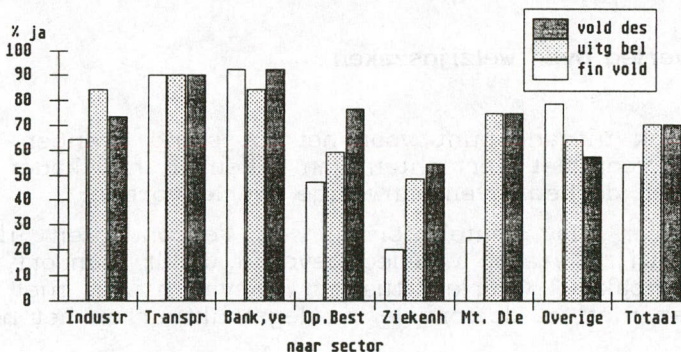
In de volgende tabellen zijn de vermelde drie vragen nog eens uitgewerkt naar sector van bedrijvigheid. Daarbij hebben we steeds de antwoorden van hfd. P.Z. en de overige functionarissen apart vermeld.

Tabel 4.13 Voldoende uitgewerkt beleid (U.B.), aanwezige voldoende deskundigheid (V.D.) en voldoende financiële middelen (F.M.), naar sector en beroepsgroep (% ja)

SBI-code	sectornaam	Hfd. P.Z.			Overige functionarissen		
		U.B.	V.D.	F.M.	U.B.	V.D.	F.M.
2-3	Industrie	84,4	73,3	64,4	74,8	75,6	77,8
7	Transport, opslag en communicatie	90,0	90,0	90,0	75,0	87,5	87,5
8	Bank, verzekeringswezen, zakelijke dienstverlening	84,6	92,3	92,3	71,8	74,4	92,3
90	Openbaar bestuur, defensie, sociale verzekeringen	58,8	76,5	47,1	55,9	64,7	35,3
93	Gezondheidsdiensten, waaronder ziekenhuizen	48,6	54,3	20,0	59,3	69,5	27,1
94-98	Maatschappelijke en overige dienstverlening	75,0	75,0	25,0	61,1	77,8	61,1
1-5	Overige	64,3	57,1	78,6	78,0	80,5	75,6
Totaal		70,4	70,4	54,3	68,5	74,0	63,5
S.D.:		15,4	14,6	29,7	8,9	7,4	25,4
N:		142			384		

De antwoordpatronen van groep hfd. P.Z. zijn in de volgende grafiek 4.3 nogmaals samengevat.

Grafiek 4.3 Hoofd P.Z. over voldoende uitgewerkt beleid, voldoende deskundigheid en voldoende financiële middelen, naar sector.



Uit deze tabel en de grafiek zijn drie belangrijke conclusies te trekken.

Ten eerste lopen bij alle drie de vragen de oordelen van de respon-

denten uit de groep hfd. P.Z. per sector aanzienlijk meer uiteen dan van de overige functionarissen. Dat valt te zien aan de uitgerekende standaard deviaties (S.D.) van de percentages. Dit betekent dus dat we relatief meer hoge en lage percentages "ja" bij de hoofden P.Z. aantreffen, dan bij de overige functionarissen. Dit is vooral voor de vragen naar de mate waarin het ARBO-beleid is uitgewerkt en naar de aanwezigheid van voldoende deskundigheid het geval. Dit is van belang omdat, zoals we eerder hebben gesteld, er redenen zijn om te veronderstellen, dat de hoofden P.Z. een beter overzicht hebben, dan de andere functionarissen.

Ten tweede blijkt dat er bij het oordeel op alle drie de vragen aanzienlijke verschillen zijn per sector. Bij de vragen naar de mate waarin het beleid is uitgewerkt wordt het laagste percentage bevestigende antwoorden gevonden bij de sectoren openbaar bestuur en ziekenhuizen.

Voorals in de sector ziekenhuizen heeft men twijfels over de aanwezigheid van voldoende deskundigheid, terwijl in deze sector - evenals in de sector maatschappelijke dienstverlening - slechts een gering percentage respondenten vindt, dat er voldoende financiële middelen zijn. Bij de ziekenhuizen antwoordt slechts 20% "Ja", terwijl dit voor alle sectoren tezamen 55% is. De antwoorden van de hoofden P.Z. en de overige functionarissen wijzen duidelijk in dezelfde richting.

Ten derde blijkt dat er een opvallend verschil is tussen de antwoorden op de tweede en derde vraag voor de sectoren openbaar bestuur, ziekenhuizen en maatschappelijke en overige dienstverlening. Samengevat luidt hier het oordeel: voldoende mensen en kennis, maar te weinig geld. Het zal duidelijk zijn, dat deze discrepantie tot moeilijkheden in de toekomst kan leiden, wanneer de derde fase van de ARBO-wet wordt ingevoerd. Dit stemt overeen met wat we in tabel 4.10 vonden: het aantal geïnterviewde functionarissen is in de sector openbaar bestuur het hoogst.

4.3.4 Overleg over welzijnszaken

Een belangrijk uitgangspunt voor het tot stand brengen van een infrastructuur voor het verrichten van taken in het kader van art. 17 zijn de binnen de bedrijven aanwezige overlegvormen.

We kozen weer als sleutelinformant de respondenten uit de groep hfd. P.Z. De wijze waarop overleg gevoerd wordt, behoort immers vaak tot zijn takenpakket. Overlegsituaties waarvan hij/zij niet op de hoogte is behoren niet tot de formele overlegstructuur op het bedrijf.

Wordt er op de verschillende bedrijven overleg gevoerd over de welzijnsproblematiek?

In de volgende tabel 4.14 is weergegeven welke overlegvormen zijn aangetroffen

Tabel 4.14 Aanwezigheid van overlegorganen waar welzijnstaken aan de orde komen

	<u>aantal</u> <u>bedrijven</u>	<u>% ja</u>
ARBO-platform/team/cie	65	45,8
V.G.W.-cie/O.R.-cie	114	80,3
Veiligheids-cie	42	29,6
Sociaal (Medisch) Team	122	85,9
Ziekteverzuim-cie	37	26,1
N:		142

De gebruikte categorieën vereisen een nadere toelichting. Onder ARBO-platform/team/commissie verstaan we overlegvormen *ingesteld door de werkgever*, waarbij de nadruk ligt op het overleg tussen ARBO-betrokken staffunctionarissen, dat wil zeggen deskundige functionarissen. Meestal is echter ook een afgevaardigde van de O.R.- lid van een dergelijke commissie. Deze commissie heette in het verleden vaak Veiligheidscommissie. Dus zal men meestal óf een ARBO-platform óf een veiligheidscommissie aantreffen.

De V.G.W.-commissie opereert *onder de verantwoordelijkheid van de Ondernemingsraad*. De meerderheid van de leden is lid van de O.R. De commissie wordt vaak aangevuld met deskundige functionarissen uit het bedrijf.

Het sociale team, het sociaal-medisch team of het medisch team bestaat uit deskundigen, die zich uit hoofde van hun deskundigheid met ARBO-zaken bezighouden. Voor de ziekteverzuimcommissie, die veelal qua samenstelling overeenkomst vertoont met het sociaal (medisch) team geldt hetzelfde, waarbij de optiek beperkt is tot ziekteverzuim, in zekere zin een afgeleide van de kwaliteit van het ARBO-beleid. Meestal ligt de nadruk van de werkzaamheden van deze commissies op individuele problemen (het bespreken van "gevallen").

In 80% van de bedrijven bestaat een V.G.W.-commissie van de ondernemingsraad. In 46% van de bedrijven bestaat een ARBO-platform, waar over welzijnsproblemen gesproken wordt. Bij een grote meerderheid (86%) van de door ons onderzochte bedrijven komen welzijnsproblemen aan bod in een zogenaamd sociaal (medisch) team. In enkele bedrijven is een ziekteverzuimcommissie aanwezig, waar welzijnsproblemen aan de orde komen. De zwaartepunten van het overleg vinden we dus in de commissies van de werknemersvertegenwoordigers en het overleg van deskundigen in het sociaal of sociaal-medisch team.

In paragraaf 4.1 beschreven we aan de hand van de aspectenlijst de voorkomende welzijnsproblemen op de verschillende bedrijven. Hierbij gingen we uit van de informatie, zoals die ons door de hoofden P.Z. was gegeven.

In deze paragraaf richten we ons op de gegevens, zoals die door al onze respondenten zijn verstrekt.

Allereerst willen we de volgende twee vragen bespreken en de bevindingen confronteren:

- welke welzijnsproblemen worden door de respondenten op hun bedrijven gesignaleerd? en
- de problematiek rond welke welzijnsaspecten behoort tot het takenpakket van de respondenten of zou daartoe moeten behoren?

Onze bevindingen ten aanzien van de eerste vraag staan vermeld in de onderstaande tabel 4.15.

De tabel 4.15 geeft géén indruk van de omvang van de problematiek: daartoe is het nodig het aantal personeelsleden dat met de problematiek te maken heeft in de beschouwing te betrekken. In deze tabel gaat het uitsluitend om het feit of bepaalde problemen aanwezig zijn of niet.

We bespreken nu inhoudelijk tabel 4.15, waarin is aangegeven welke problemen door de verschillende beroepsgroepen worden gesignaleerd. We kijken bij welke problemen een beroepsgroep meer of minder dan 10% van het oordeel van de hoofden P.Z. afwijkt. Het oordeel van de hoofden P.Z. is dus weer ons referentiepunt. De totaalkolom met de gegevens van alle functionarissen is opgenomen, omdat we deze elders in deze paragraaf nodig hebben.

Aanzienlijke verschillen zien we bij de (*bedrijfs*)*maatschappelijk werkers*, die met name de problematiek rond onvolledige functies (7), kortcyclische produktiearbeid (9), geïsoleerd werk (10), en rond onvoldoende werk- en sociale contacten (aspecten 12 en 13) signaleren.

Buitengewoon opvallend is, dat de *managers* onder onze respondenten - helaas een kleine groep! - een aantal duidelijk te definiëren problemen aanzienlijk minder signaleren, dan het totaal van de respondenten. Dit maakt het beeld dat de managers hebben van de aanwezige welzijns-problematiek volledig verschillend van andere beroepsgroepen. De door de managers weinig gesignaleerd welzijnsproblemen zijn:

voorzieningen voor vrouwen (4); onvolledige functies (7); werktempo, werkvolgorde en werkmethode (14); werktijden (16); aanpassing werkomgeving (19); en aanpassing in verband met de WAGW (20). Een klassieke lijst rond kwaliteit van de arbeid.

Tabel 4.15 Ge signaleerde welzijnsproblemen naar beroepsgroep

<u>Welzijnsproblemen</u>	<u>alle</u> <u>funct.</u>	<u>Hfd. PZ</u>	<u>P-w</u>	<u>M-w</u>	<u>B-k</u>	<u>Mana-</u> <u>ger</u>	<u>niet-</u> <u>desk.</u>
1. Oudere werknemers	81,7	84,5	87,1	88,9	75,0	78,9	72,4
2. Problemen met voertaal	34,8	31,7	38,0	37,0	38,5	36,8	30,6
3. Scholing buitenlanders	25,9	22,5	30,4	22,2	25,0	15,8	27,6
4. Voorzieningen voor vrouwen	81,2	82,4	80,1	85,2	84,6	68,4	78,6
5. Bijscholen i.v.m nieuwe technische hulpmiddelen	88,4	85,2	92,4	81,5	88,5	84,2	88,8
6. Bijscholen i.v.m functie-verandering	89,5	89,4	94,2	81,5	90,4	84,2	85,7
7. Onvolledige functies	41,6	38,7	45,0	48,1	46,2	26,3	37,8
8. Kortcyclische administratieve arbeid	34,2	30,3	32,7	33,3	40,4	26,3	38,8
9. Kortcyclische productie arbeid	27,9	19,7	31,0	33,3	32,7	15,8	20,9
10. Geïsoleerd werk	29,5	20,4	28,7	48,1	38,5	21,1	30,6
11. Ongeschoolde arbeid	51,0	45,8	50,3	51,9	63,5	36,8	55,1
12. Onvoldoende werk-contacten	33,3	23,2	37,4	51,9	32,7	26,3	36,7
13. Onvoldoende sociale contacten	26,6	19,0	31,0	51,9	26,9	26,3	21,4
14. Werktempo, werkvolgorde, werkmethode	70,3	69,7	69,6	74,1	73,1	57,9	72,4
15. Regelmogelijkheden	74,3	72,5	74,9	70,4	78,8	68,4	77,6
16. Werktijden	76,2	78,9	75,4	81,5	75,0	57,9	75,5
17. Informatievoorziening	82,5	85,2	84,2	88,9	78,8	78,9	78,6
18. Aanpassing machines en hulpmiddelen	77,0	71,1	78,4	77,8	78,8	68,4	80,6
19. Aanpassing werkomgeving	86,3	84,5	34,0	85,2	88,5	73,7	87,8
20. Aanpassingen WAGW	74,9	85,9	76,0	81,5	73,1	36,8	64,3

N:

526

De *personeelswerkers* signaleren weinig problematiek rond de aanpassing van de werkomgeving (19) en maar wel problemen rond kortcyclische arbeid (9) en problemen rond onvoldoende werk- en sociale contacten (12 & 13).

De *bedrijfskundigen* signaleren vaker problemen rond kortcyclische arbeid (8 & 9), geïsoleerde arbeid en ongeschoold werk (10 & 11) en daarnaast aanpassingen nodig voor de WAGW (20).

Voorts verdient de aandacht, dat de groep *niet-deskundigen*, dat wil zeggen voornamelijk leden van V.G.W.-commissies over 't algemeen een met het totaalbeeld overeenstemmend oordeel hebben, zij het dat de aspecten geïsoleerde arbeid en onvoldoende werkcontacten (10 & 11) iets meer, en de problemen rond de oudere werknemer (1) en rond de WAGW (20), iets minder door hen worden geïsignaleerd. Leden van V.G.W.-commissies hebben dus een breed en behoorlijk overzicht over de op het bedrijf spelende welzijnsproblematiek.

Uit tabel 4.16 kunnen we lezen welke beroepsgroepen zich voor welke problematiek verantwoordelijk stellen. De vraag luidde: "welke problemen behoren of zouden moeten behoren tot uw takenpakket?"

Daarbij noemen we die problemen, die een bepaalde beroepscategorie 10% meer noemt als behorend tot zijn takenpakket dan alle functionarissen tezamen. Zodoende krijgen we een soort profiel van de taken, die specifiek bij een bepaalde beroepscategorie behoren. De betreffende problemen staan vetgedrukt in tabel 4.16.

De *hoofden P.Z.* noemen de problematiek rond de oudere werknemers (1), de voorzieningen voor vrouwen (4), de werktijden (16), de aanpassing van de werkomgeving (19), en de aanpassingen in verband met de WAGW (20).

De *personeelswerker c.q. opleidingsfunctionaris* noemt met name de bijscholing in verband met functieverandering (6).

De *(bedrijfs)maatschappelijk werker* noemt: oudere werknemers (1), geïsoleerd werk (1)), onvoldoende werk- en sociale contacten (12 en 13) en de aanpassingen in verband met de WAGW (20).

De *bedrijfskundige* noemt kortcyclische administratieve en productie arbeid (8 en 9) en de problemen rond werktempo, werkvolgorde en werkmethode (14).

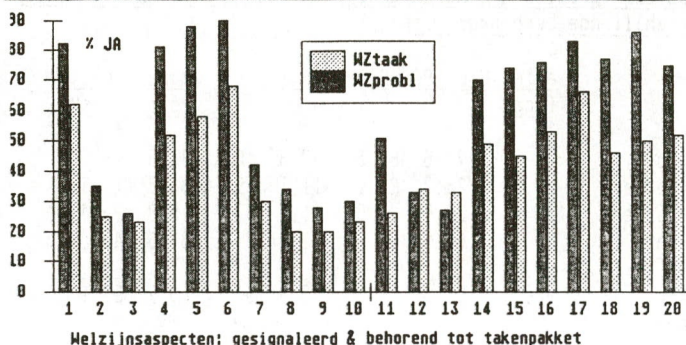
De *manager* noemt slechts de problemen met de voertaal (2), terwijl de *niet-deskundigen* wat meer de problematiek rond de aanpassing van de hulpmiddelen en machines ter harte gaat (18), wat te verwachten is, daar in V.G.W-commissies veiligheids- en gezondheidsproblematiek een belangrijke plaats innemen.

Tabel 4.16 Welke welzijnsproblemen behoren of zouden moeten behoren tot het takenpakket van verschillende beroepsgroepen?

Welijnsproblemen	alle funct.	Hfd. PZ	P-w	M-w	B-k	Mana- ger	niet- desk.
1. Oudere werknemers	61,7	74,6	65,5	77,8	40,4	36,8	48,0
2. Problemen met voertaal	25,0	28,2	29,2	11,1	19,2	36,8	17,3
3. Scholing buitenlanders	22,6	23,9	27,5	11,1	17,3	15,8	19,4
4. Voorzieningen voor vrouwen	52,1	66,9	52,6	51,9	38,5	31,6	40,8
5. Bijscholing i.v.m. nieuwe technische middelen	58,0	56,3	66,7	25,9	50,0	63,2	57,1
6. Bijscholing i.v.m. functieverandering	68,2	73,2	78,9	37,0	65,4	63,2	53,1
7. Onvolledige functies	30,3	31,0	30,4	22,2	38,5	31,6	26,5
8. Kortcyclische administratie arbeid	20,4	19,0	15,8	11,1	32,7	15,8	27,0
9. Kortcyclische productie arbeid	20,4	18,3	18,7	11,1	38,5	15,8	20,4
10. Geïsoleerd werk	23,2	22,5	18,7	37,0	30,8	31,6	22,4
11. Ongeschoolde arbeid	25,5	25,4	25,7	22,2	28,8	21,1	25,5
12. Onvoldoende werkcontacten	34,0	34,5	31,0	55,6	38,5	31,6	30,6
13. Onvoldoende sociale contacten	32,6	33,8	29,2	74,1	34,6	15,8	27,6
14. Werktempo, werkvolgorde, werkmethode	48,7	44,4	46,8	40,7	67,3	42,1	52,0
15. Regelmogelijkheden	45,4	46,5	45,0	44,4	51,9	42,1	41,8
16. Werktijden	53,4	68,3	54,4	33,3	34,6	42,1	48,0
17. Informatievoorziening	65,6	69,0	65,5	48,1	67,3	73,7	63,3
18. Aanpassing machines en hulpmiddelen	46,0	50,7	35,7	25,9	50,0	52,6	59,2
19. Aanpassing werkomgeving	49,9	59,9	35,1	48,1	55,6	52,6	58,2
20. Aanpassingen WAGW	52,1	71,1	51,1	74,1	36,5	26,3	31,6
N:	526						

De gegevens uit de totaalkolommen van de beide tabellen 4.15 en 4.16 zijn nog eens samengevat in de bijgevoegde grafiek 4.4

Grafiek 4.4 Welzijnsproblemen, gesignaleerd en behorend tot het takenpakket.¹



Met behulp van de grafiek kunnen we zien welke problemen het meest voorkomen. In zekere zin geeft per probleem de afstand tussen de ene staaf (*hoe vaak wordt een probleem genoemd?*) en de andere (*behoort het tot het takenpakket van een functionaris?*) aan, wat de structurele mogelijkheden zijn om het probleem op te lossen. Wanneer bepaalde problemen door niemand worden beschouwd als behorend tot zijn/haar takenpakket, dan is het probleem uiteraard niet op te lossen.

Zo zien we dat er altijd functionarissen zijn, die zich bezighouden met problemen rond de voertaal en het scholen van buitenlandse werknemers (2 en 3). Evenzo zijn er voldoende mensen, die zich bezighouden met kortcyclische arbeid (8 en 9), met problemen rond geïsoleerde arbeid (10), en met functionele en sociale contacten (12 en 13).

Een groot verschil tussen de beide staafjes van een welzijnsaspect betekent, dat het mogelijk is, dat deze problemen niet kunnen worden opgelost, omdat ze, hoewel door veel functionarissen gesignaleerd, door slechts weinigen als behorend tot het takenpakket worden beschouwd. Strikt genomen kunnen natuurlijk veel functionarissen een bepaald probleem signaleren en kan het voldoende zijn voor de oplossing als slechts één functionaris ze tot zijn takenpakket rekent. Onze gedachtengang geeft dus slechts een indicatie.

Zo bezien zijn er nogal wat aspecten problematisch, als we aan oplossingen denken.

We hebben de respondenten gevraagd, de drie belangrijkste problemen te noemen, die tot hun takenpakket behoren of zouden moeten behoren. In tabel 4.17 is aangegeven hoe vaak problemen als één van de drie dan genoemd worden.

Globaal gesproken kan men zeggen, dat welzijnsaspecten, die om begeleidende maatregelen vragen, het meest genoemd worden en problemen rond de functieinhoud onderaan de lijst staan.

¹ WZtaak = behorend tot het takenpakket: WZprobl = gesignaleerd probleem

Tabel 4.17 3 belangrijkste welzijnsproblemen, die tot het takenpakket behoren (% genoemd)

6. Bijscholen i.v.m. functieverandering	36,9
17. Informatievoorziening	33,9
5. Bijscholing i.v.m. nieuwe techn. hulpmiddelen	27,7
1. Oudere werknemers	26,3
20. Aanpassingen WAGW	22,1
19. Aanpassing werkomgeving	20,3
14. Werktempo, werkvolgorde, werkmethode	18,9
4. Voorzieningen voor vrouwen	18,1
18. Aanpassing machines en hulpmiddelen	17,1
17. Werktijden	15,3
15. Regelmogelijkheden	11,2
12. Onvoldoende werkcontacten	6,8
7. Onvolledige functies	5,8
13. Onvoldoende sociale contacten	5,2
3. Scholing buitenlanders	3,4
2. Problemen met de voertaal	3,2
11. Ongeschoolde arbeid	2,6
10. Geïsoleerd werk	1,6
9. Kortcyclische productie arbeid	1,6
8. Kortcyclische administratieve arbeid	1,4

In tabel 4.18 is het gemiddeld aantal welzijnsaspecten opgenomen, dat door de verschillende beroepsgroepen wordt gesignaleerd, respectievelijk, dat als onderdeel van het takenpakket wordt beschouwd.

Tabel 4.18 Gemiddeld aantal genoemde problemen per beroepsgroep

	<u>Gesignaleerde problemen</u>	<u>Onderdeel takenpakket</u>
P-werker	12,23	8,23
M-werker	12,74	7,62
B-kundige	12,28	8,36
Manager	9,89	7,42
niet-deskundigen	11,70	7,70
Hfd. P.Z.	11,40	9,18
Totaal gemiddelde	11,84	8,34

N: 526

De maatschappelijk werkers signaleren de meeste problemen, terwijl zij, op de managers na, het kleinste aantal tot hun takenpakket rekenen. Opvallend is dat groep hfd. P.Z. minder problemen signaleert, dan andere beroepsgroepen. Vanuit hun coördinerende functie zouden zij een breed overzicht moeten hebben van de welzijnsproblematiek, die op het bedrijf speelt. Wel rekenen zij - volgens verwachting - de meeste problemen tot hun takenpakket.

4.5 Kennis en probleemoplossen bij welzijnstaken

Aan de respondenten vroegen we de drie belangrijkste aspecten te noemen, die ze prioriteit geven binnen hun takenpakket. Vervolgens vroegen we over ieder van deze aspecten:

- of ze voldoende kennis hebben over het betreffende onderwerp,
- of ze ervaring hebben met het oplossen van de problematiek en
- of ze in het algemeen tevreden zijn over de uiteindelijke oplossing.

De volgende antwoorden waren daarbij steeds mogelijk:

- ja;
- enigszins/nauwelijks;
- nee.

Een klein percentage van de respondenten antwoordde "nee". In dat geval werd de volgende vraag niet gesteld. De percentages in de onderstaande tabel 4.19 hebben dus betrekking op een afnemend aantal respondenten.

Bij ieder aspect, dat door de respondenten werd genoemd vroegen we, hoeveel werknemers van het bedrijf met dat probleem te maken hebben. De modus van de antwoorden van de respondenten staat in de tweede kolom van de volgende tabel.

Wanneer we kijken naar het aantal werknemers, dat met bepaalde welzijnsproblematiek te maken heeft, dan staat bovenaan informatievoorziening met 81% - 90% (17), gevolgd door achtereenvolgens: problematiek rond werktijden met 71% - 80% (16), werktempo, werkvolgorde en werkmethode 61% - 70% (14), en regelmogelijkheden (15) en aanpassing werkomgeving (19) met 51% - 60%.

Deze modale percentages hebben natuurlijk alleen betrekking op de bedrijven, waarvan de respondenten zeiden, dat ze het betreffende probleem tot de drie belangrijkste van hun takenpakket rekenden. In de eerste kolom van de tabel is te zien, hoeveel welzijnsdeskundigen, dat zijn. Sommigen problemen worden erg veel genoemd, dat wil zeggen ze zijn in veel bedrijven een probleem, en sommige heel weinig. In het laatste geval kunnen ze echter nog wel op een grote groep werknemers betrekking hebben. Zo wordt kortcyclische produktiearbeid slechts door 8 respondenten genoemd, maar het heeft dan wel betrekking op 31% - 40% van de werknemers. Het spreekt vanzelf, dat de gegevens over het voldoende op de hoogte zijn en de ervaring en tevredenheid met oplossingen juist bij deze lage aantallen met de nodige omzichtigheid moeten worden gezien.

We bekijken nu de antwoorden met betrekking tot de drie vragen die gaan over de kennis van het welzijnsaspect, en de ervaring en tevredenheid met de oplossingen.

Over de meest genoemde welzijnsaspecten vindt men dat men voldoende op de hoogte is, wat voor de hand ligt als het onderwerp prioriteit heeft tijdens de dagelijkse werkzaamheden. Men heeft in de meeste gevallen ervaring met het oplossen van de problematiek en is, alhoewel

wel iets minder vaak en voorzover dat mogelijk is, tevreden over de uiteindelijke oplossing van de problematiek. Zie weer tabel 4.19.

Een enkel aspect springt er echter uit als het gaat om de aanwezige kennis. Degenen, die prioriteit geven aan de aspecten scholing buitenlanders (3), sociale contacten (13), werkcontacten (12) en kortcyclische administratieve arbeid (8), vinden dat ze te weinig van deze problematiek op de hoogte zijn. Hetzelfde geldt in mindere mate voor onvolledige functies (7), geïsoleerd werk (10), problemen met de voertaal (2), en de aanpassing van hulpmiddelen en machines (18).

Tabel 4.19 Kennis van problemen die prioriteit hebben, ervaring met oplossing en tevredenheid over de oplossing (% ja)

	n	aantal wn dat met probl. te maken heeft	voldoende op de hoogte	ervaring met oplossing	tevreden met oplossing
1. Oudere werknemers	131	11-20%	76,3	85,6	51,8
2. Problemen met voertaal	16	11-20%	62,5	66,7	41,7
3. Scholing buitenlanders	17	21-30%	41,2	69,2	50,0
4. Voorzieningen voor vrouwen	90	31-40%	82,2	78,8	51,3
5. Bijscholen i.v.m. nieuwe technische hulpmiddelen	138	41-50%	73,9	79,0	64,0
6. Bijscholen i.v.m. functieverandering	184	31-40%	73,4	82,9	61,9
7. Onvolledige functies	29	21-30%	62,1	79,3	48,0
8. Kortcyclische administratie- arbeid	7	-10%	57,1	66,7	80,0
9. Kortcyclische produktie- arbeid	8	31-40%	87,5	87,5	57,1
10. Geïsoleerd werk	8	21-30%	62,5	16,7	60,0
11. Ongeschoolde arbeid	13	31-40%	76,9	92,3	38,5
12. Onvoldoende werkcontacten	34	31-40%	55,9	83,3	51,7
13. Onvoldoende sociale contacten	26	11-20%	50,0	75,0	43,8
14. Werktempo, werkvolgorde, werkmethode	94	61-70%	76,6	83,1	54,1
15. Regelmogelijkheden	56	51-60%	87,6	80,8	51,0
16. Werktijden	76	71-80%	91,6	93,4	60,8
17. Informatievoorziening	169	81-90%	74,6	83,6	43,4
18. Aanpassing machines en hulpmiddelen	85	41-50%	64,7	85,5	69,4
19. Aanpassing werkomgeving	101	51-60%	75,2	86,3	54,3
20. Aanpassingen WAGW	83	-10%	67,0	62,0	53,0

In de sfeer van de oplossingen is wel bijzonder weinig ervaring met het oplossen van problemen rond geïsoleerd werk (10).

De tevredenheid met de bereikte oplossingen is bij een aantal welzijnsaspecten gering, ook als men behoorlijke ervaring heeft met oplossingen. In volgorde van de mate waarin men ontevreden is: ongeschoolde arbeid (11), problemen met de voertaal (2), informatievoorziening (17), onvoldoende sociale contacten (13), onvolledige functies (7),

en scholing voor buitenlanders (6).

Concluderend kunnen we het volgende zeggen:

- er zijn een aantal problemen waar een groot aantal werknemers mee te maken heeft;
- er zijn een aantal welzijnsaspecten, waarvoor kennelijk geen bevredigende oplossing gevonden kan worden.

4.6 De uitvoering van taken op het gebied van artikel 17 door welzijnsdeskundigen en bij bedrijven.

In art. 17 worden verschillende taken genoemd, die verricht zouden moeten worden op de bedrijven, waar wij ons onderzoek op hebben gericht. Dat zijn bedrijven met meer dan 500 werknemers. Onze respondenten komen in aanmerking voor het uitvoeren van de taken zoals die genoemd zijn in art. 17. Voor het uitvoeren van deze taken is het voeren van overleg binnen de organisatie noodzakelijk: vandaar, dat we gevraagd hebben, in hoeverre daar aan wordt deelgenomen. Het voeren van overleg zelf wordt niet als taak in art. 17 genoemd.

Vervolgens hebben we bij de respondenten nagegaan of zij deze taken van art. 17 thans al vervullen. Hierdoor kunnen we een indicatie krijgen van de mogelijkheid om art. 17 uit te voeren. De algemene vraag is dus eigenlijk: in hoeverre sluit de uitvoering van art. 17 aan bij wat thans op de bedrijven reeds gebruikelijk is?

Tabel 4.20 Uitvoering van taken genoemd in art. 17 en alle respondenten

<u>Taken</u>	<u>% ja</u>
Overleg met personen en afdelingen	98,3
Ongevraagd advies en aanbevelingen	78,5
Beleidsnotities schrijven	53,2
Voorlichting & onderricht	43,3
Op peil houden van kennis	58,7

N: 526

In tabel 4.20 valt te lezen, dat de respondenten meedoen aan het overleg over welzijnszaken (98%) en ongevraagd advies geven en aanbevelingen doen (78%). Slechts de helft schrijft echter beleidsnotities en een nog kleiner aantal geeft bijstand bij voorlichting en onderricht. Op peil houden van de eigen kennis komt weer iets meer voor. In de navolgende paragrafen zullen we verschillende taken van art. 17 nader bekijken.

4.6.1. Deelname aan overleg.

In paragraaf 4.3.3. vermelden we al de resultaten van de vraag naar het voorkomen van verschillende soorten overleg in de bedrijven. Hier gaan we na hoe de deskundigen deelnemen aan het overleg. In tabel 4.21 is de deelname van onze deskundigen uitgesplitst naar bedrijfssector.

Per sector zijn er opvallende verschillen. In de sector maatschappelijke en overige dienstverlening wordt weinig deelgenomen aan (door de werkgever geïnstigeerd) ARBO-overleg. Deelname van deskundigen aan de V.G.W.-cie's is met name bij het openbaar bestuur gering.

Tabel 4.21 Deelname van functionarissen aan de verschillende overlegvormen naar sector (% ja)

<u>SBI-c</u>	<u>Sector</u>	<u>n</u>	<u>ARBO- overl</u>	<u>VGW- cie</u>	<u>Veil. cie</u>	<u>Soc.M. team</u>	<u>ZV-cie</u>	<u>ander overleg</u>
2-3	Industrie	180	25,0	47,8	15,6	46,7	17,2	11,7
7	Transport, opslag en communicatie	34	38,2	41,2	11,8	44,1	8,8	17,6
8	Bank, verzekeringswezen, zakelijke dienstverlening	52	15,4	34,6	5,8	30,8	21,2	13,5
90	Openbaar bestuur, defensie, sociale verzekeringen	85	24,7	30,6	7,1	40,0	10,6	12,9
93	Gezondheidsdiensten waaronder ziekenhuizen	94	26,6	31,9	7,4	47,9	8,5	9,6
94+98	Maatschappelijke & Overige dienstverlening	26	7,7	50,0	15,4	46,2	3,8	23,1
1-5	Overige	55	21,8	50,9	18,2	40,0	14,5	5,5
Totaal		526	24,0	40,9	11,8	43,4	13,5	12,1

In de volgende tabel 4.22 is vastgelegd, aan welke overlegorganen verschillende deskundigen deelnemen. Duidelijk blijkt dat de mate van specificiteit van de in de verschillende overlegorganen behandelde problematiek samenhangt met de deskundigheden, die deelnemen. Zo nemen aan de veiligheidscommissie nauwelijks personeelsfunctionarissen, bedrijfsmaatschappelijk werkers of bedrijfskundigen deel. Het (bedrijfs-)maatschappelijk werk is zeer prominent aanwezig in het sociaal medisch team, naast natuurlijk de medisch professie.

Tabel 4.22 Deelname van functionarissen aan de verschillende overlegorganen naar beroeps-
groep (% ja)

	<u>n</u>	<u>ARBO- overl</u>	<u>VGW- cie</u>	<u>Veil. cie</u>	<u>Soc.M. team</u>	<u>ZV-cie</u>	<u>ander overleg</u>
P-werker	171	17,0	28,7	8,8	48,5	15,8	11,1
M-werker	27	22,2	29,6	7,4	85,2	33,3	11,1
B-kundge	52	25,0	38,5	9,6	26,9	7,7	7,7
Manager	19	26,3	47,4	21,1	36,8	31,6	-,-
niet-deskundigen	98	24,5	43,9	20,4	23,5	5,1	13,3
Hfd. PZ	142	31,0	53,5	10,6	49,3	13,4	16,2
Totaal	509	23,8	40,3	12,0	43,2	13,8	12,2

4.6.2 Adviezen, beleidsnotities en voorlichting

Tot de kerntaken van art. 17 kan men rekenen het geven van advies en het doen van aanbevelingen, het vervaardigen van beleidsnotities

en het ondersteunen van voorlichting en onderricht binnen het bedrijf. In deze paragraaf gaan we daar nader op in.

Zoals uit de tabel 4.20 is gebleken geeft 78% van de respondenten wel eens ongevraagd advies of doet aanbevelingen. Deze respondenten hebben we geselecteerd om na te gaan aan wie of aan welk orgaan zij dit advies geven. Daarbij is tevens zichtbaar gemaakt of er verschillen zijn naar sector. In de volgende tabel 4.23 zijn de gegevens opgenomen.

Tabel 4.23 Respondenten, die ongevraagd advies geven, naar sector en aan wie wordt geadviseerd (% ja).

<u>SBI-c</u>	<u>sectornaam</u>	<u>directie</u>	<u>Afdelingsmanagement</u>	<u>Staf</u>	<u>Werkn.</u>	<u>OR/VGW</u>	<u>Anders</u>
2 3	Industrie	55,6	73,3	48,3	43,3	50,0	7,8
7	Transport, opslag en communicatie	61,8	70,6	52,9	47,1	44,1	2,9
8	Bank, verzekeringswezen, zakelijke dienstverlening	65,4	71,2	48,1	38,5	44,2	5,8
90	Openbaar bestuur, defensie sociale verzekeringen	78,8	64,7	42,4	42,4	51,8	7,1
93	Gezondheidsdiensten waaronder ziekenhuizen	74,5	60,6	34,0	46,8	42,6	3,2
94-98	Maatschappelijke en overige dienstverlening	69,2	73,1	42,3	46,2	57,7	19,2
1-5	Overige	49,1	54,5	30,9	36,4	30,2	9,1
Totaal		64,1	67,3	43,0	43,0	47,1	7,0
N: 506							

Het meest worden de directie en het afdelingsmanagement van advies voorzien. Dit geldt voor alle sectoren, al zijn er tussen de sectoren onderling verschillen.

De adviespatronen naar directies en afdelingsmanagement toe zijn in zekere zin elkaars spiegelbeeld. Wanneer er veel advies wordt gegeven aan de directies, zoals bij de sectoren openbaar bestuur en ziekenhuizen, dan gaat dat in deze sectoren ten koste van het afdelingsmanagement. Omgekeerd worden de adviezen in de sectoren industrie en transport meer op het afdelingsmanagement gericht en minder op de directies.

Ook het geven van advies aan O.R./V.G.W.-cie wordt relatief veel door de welzjnsfunctionarissen gedaan.

In de sector maatschappelijke en overige dienstverlening wordt opvallend veel ongevraagd advies gegeven aan "anderen". Misschien worden hier cliëntenorganisaties mee bedoeld.

Dezelfde uitsplitsing is gemaakt voor het schrijven van beleidsnotities. Hier zien we dat het beeld anders is. Globaal gesproken gaat het schrijven van meer nota's richting directie samen met het schrijven van meer nota's richting afdelingsmanagement. In de sectoren ziekenhuizen en maatschappelijke dienstverlening worden beleidsnota's aan

deze twee groepen meer geschreven. Zie tabel 4.24.

Relatief veel worden beleidsnota's aan de V.G.W.-commissies gericht. Volgens art. 27 van de Wet op de Ondernemingsraden moeten regelingen ten aanzien van veiligheid, gezondheid en welzijn aan de O.R. ter instemming worden voorgelegd.

Tabel 4.24 Respondenten schrijven beleidsnotities naar sector en aan wie

<u>SBI-c</u>	<u>sectornaam</u>	<u>directie</u>	<u>Afdelings- management</u>	<u>Staf</u>	<u>Werkn.</u>	<u>OR/VGW</u>	<u>Anders</u>
2-3	Industrie	42,2	30,6	20,0	12,8	26,1	3,3
7	Transport, opslag en communicatie	52,9	35,3	26,5	26,5	41,2	8,8
8	Bank, verzekeringswezen, zakelijke dienstverlening	51,9	23,1	21,2	13,5	26,9	1,9
90	Openbaar bestuur, defensie sociale verzekeringen	40,0	23,5	21,2	14,1	27,1	4,7
93	Gezondheidsdiensten, waaronder ziekenhuizen	63,8	43,6	24,5	17,0	28,7	5,3
94-98	Maatschappelijke en overige dienstverlening	57,7	46,2	23,1	19,2	23,1	7,7
1-5	Overige	36,4	29,1	21,8	9,1	21,8	5,5
Totaal N: 506		47,5	31,9	21,9	14,6	27,2	4,6

In de volgende tabel 4.25 zijn de genoemde activiteiten rond voorlichting opgenomen. Deze activiteit wordt minder genoemd dan de beide voorgaande. Een duidelijk patroon is niet te herkennen, al is in vergelijking met de beide vorige activiteiten de voorlichting of de ondersteuning daarvan meer op werknemers en het afdelingsmanagement gericht.

Tabel 4.25 Respondenten geven voorlichting, naar sector en voor wie de voorlichting is bedoeld

<u>SBI-c</u>	<u>sectornaam</u>	<u>directie</u>	<u>Afdelings- management</u>	<u>Staf</u>	<u>Werkn.</u>	<u>OR/VGW</u>	<u>Anders</u>
2-3	Industrie	18,3	26,7	21,7	29,4	23,3	2,8
7	Transport, opslag en communicatie	14,7	32,4	17,6	35,3	26,6	5,9
8	Bank, verzekeringswezen,	25,0	25,0	17,3	21,2	21,2	1,9
90	Openbaar bestuur, defensie	23,5	29,4	27,1	30,6	22,4	7,1
93	Gezondheidsdiensten, waaronder ziekenhuizen	21,3	31,9	20,2	29,8	22,3	5,3
94-98	Maatschappelijke en overige dienstverlening	26,9	42,3	30,8	34,6	23,1	-
1-5	Overige	12,7	23,6	18,2	21,8	16,4	5,5
Totaal N: 506		20,0	28,7	21,7	28,7	22,2	4,2

In tabel 4.26 is nog eens samengevat, welke doelgroepen met ongevraagde adviezen, beleidsnota's en voorlichting worden benaderd. Tevens is opgenomen hoe groot de groep welzijnsfunctionarissen is, die een bepaalde taak nooit uitvoert. 46,8% schrijft nooit beleidsnota's en 56,7% geeft nooit voorlichting. Dit zijn hoge percentages als men bedenkt, dat een groot aantal van de benaderde groep geacht worden deze taken in de toekomst wel te doen.

Tabel 4.26 Taken i.v.m. art. 17 en de verschillende doelgroepen

	<u>Adviseren</u>	<u>Beleidsnota's</u> <u>schrijven</u>	<u>Voorlichting</u> <u>geven</u>
Directie	64,1	47,5	20,0
Afdelingsmanagement	67,3	31,9	28,7
Stafafdelingen	43,0	21,9	21,7
Werknemers	43,0	14,6	28,7
OR/VGW-cie	47,1	27,2	22,2
Anders	7,0	4,6	4,2
Nee	12,5	46,8	56,7

N: 526

Directies en afdelingsmanagement worden het meest genoemd als doelgroep voor adviezen en beleidsnotities.

In tabel 4.27 is aangegeven hoeveel "doelgroepen" gemiddeld (dat wil zeggen, directie, afdelingsmanagement, staf, werknemers, O.R./V.G.W.) door de verschillende beroepsgroepen worden genoemd, als het gaat om het geven van ongevraagd advies, het geven van voorlichting en het vervaardigen van beleidsnotities. Dit geeft een indruk van de reikwijdte en breedte van deze activiteiten.

Tabel 4.27 Gemiddeld aantal genoemde doelgroepen per beroepsgroep

	<u>Advies</u>	<u>Beleidsnota's</u> <u>schrijven</u>	<u>Voorlichting</u> <u>geven</u>
P-werker	2,59	1,43	1,22
M-werker	3,22	1,14	1,48
B-kundige	3,11	1,92	1,57
Manager	2,47	1,00	1,10
niet-deskundigen	2,36	0,85	0,80
Hfd. PZ	2,90	1,90	1,37

N: 509

Niet-deskundigen geven het minste advies, daarna de managers. Maatschappelijk werkers geven het meest advies. Voorlichting wordt het meest gegeven door de groep bedrijfskundigen, terwijl de hoofden P.Z. en de bedrijfskundigen de meeste doelgroepen bereiken met beleidsnotities.

In het onderzoek is aan de hoofden P.Z. gevraagd of met een ARBO-jaarplan wordt gewerkt en/of met een ARBO-jaarverslag. Zie tabel 4.28.

Tabel 4.28 Werken met ARBO-jaarplan en/of ARBO-jaarverslag (% ja)

	<u>ARBO-jaarplan</u>	<u>ARBO-jaarverslag</u>
ja	43,7	68,3
nee	51,3	29,1
weet niet	5,0	2,5

N: 199

Daar deskundigen ondersteuning moeten verlenen bij het tot stand komen van het jaarplan resp. jaarverslag zijn deze gegevens van belang. Opvallend hoog is het percentage bedrijven, dat met een jaarplan werkt (of een ander vergelijkbaar plan, waarin het toekomstig beleid rond arbeidsomstandigheden is vastgelegd), hoewel dit nog niet verplicht is. Daarentegen is de aanwezigheid van een ARBO-jaarverslag opvallend laag: het opstellen van het verslag is immers al wettelijk verplicht.

Wij hebben de bedrijven gevraagd ons de ARBO-jaarplannen resp. de ARBO-jaarverslagen toe te zenden. Een eerste inspectie leert, dat welzijnsproblemen vaak niet of nauwelijks voorkomen en de nadruk ligt op veiligheids- en gezondheidsproblematiek.

4.6.3 Deskundigheidsbevordering.

Art. 17 vereist, dat er mogelijkheden zijn om de deskundigheid op peil te houden en de ontwikkelingen te volgen op de vakgebieden, die relevant zijn voor een welzijnsbeleid.

Wordt er door onze respondenten gericht tijd besteed aan het op peil houden van de kennis?

In de tabellen 4.29A, 4.29B en 4.29C wordt dit aangegeven, uitgesplitst naar beroepsgroep, de bedrijfssector en de grootte van het bedrijf waar men werkt.

Tabel 4.29A Het op peil houden van kennis naar beroepsgroep (% ja)

	<u>Beroeps- groep</u>
P-werker	52,0
M-werker	81,5
B-kundige	51,9
Manager	36,8
niet-deskundigen	62,2
Hfd. PZ	63,4

Tabel 4.29B Het op peil houden van kennis naar sector (% ja)

	<u>Sector</u>
Industrie	56,1
Transport	61,8
Bank enz	51,9
Op. Bestuur	61,2
Ziekenh.	62,8
Maatsch. dnst	69,2
Overige	56,4

Tabel 4.29C Het op peil houden van kennis naar bedrijfsgrootte (% ja)

	<u>Grootte</u>
<< 500	43,8
500-1000	58,9
1000-1500	66,6
1500-2000	56,4
>> 2000	86,9

Tussen de verschillende beroepsgroepen zijn hier opvallende verschillen. Met name door maatschappelijk werkers wordt hier veel bevestigend geantwoord, terwijl de managers dit weinig doen.

Tussen de verschillende bedrijfssectoren is er nauwelijks verschil.

Wel is het zo, dat kennelijk de mogelijkheden tot het op peil houden van de kennis toenemen met de bedrijfsgrootte.

Als de respondenten hun kennis gericht op peil houden, hoeveel dagen besteden ze daar dan per jaar aan? Om de verschillen tussen de beroepsgroepen en de bedrijfssectoren zichtbaar te maken zijn de tabellen 4.30 en 4.31 vervaardigd.

Tabel 4.30 Aantal scholingsdagen per beroepsgroep (genoemde %'s)

<u>Beroep</u>	<u>minder</u> <u>dan 1 dq.</u>	<u>1-3 dq.</u> <u>p.j.</u>	<u>4-8 dq.</u> <u>p.j.</u>	<u>8-15 dq.</u> <u>p.j.</u>	<u>meer dan</u> <u>15 dq.</u>	<u>weet</u> <u>niet</u>
P-werker	5,6	44,9	32,6	9,0	5,6	2,2
M-werker	-,-	22,7	27,3	18,2	27,3	4,5
B-kundge	14,8	18,5	37,0	14,8	7,4	7,4
Manager	-,-	14,3	71,4	14,3	2,4	-,-
niet-desk.	9,8	32,8	24,6	16,4	9,8	6,6
Hfd. PZ	10,0	33,3	24,4	17,8	7,8	6,7
Totaal	8,1	34,1	29,4	14,5	8,8	5,1

De modale P-werker, de niet-deskundigen en de hoofden P.Z. besteden 1-3 dagen aan scholing per jaar. Voor de bedrijfskundigen, de managers en maatschappelijk werker ligt de modus bij 4-8 dagen per jaar. Bij de laatste groep heeft echter meer dan 27% meer dan 15 dagen per jaar. Per beroepsgroep zijn er aanzienlijke verschillen in spreiding. Zie bijvoorbeeld de manager, waarvan 71% 4-8 dagen per jaar aan scholing deelneemt.

De volgende tabel 4.31 laat zien of er een verschil naar sector is.

Tabel 4.31 Aantal scholingsdagen naar bedrijfssector (%'s genoemd)

<u>SBI-c</u>	<u>Sector</u>	<u>minder</u> <u>dan 1 dg</u>	<u>1-3 dg</u> <u>p.j.</u>	<u>4-8 dg</u> <u>p.j.</u>	<u>8-15 dg</u> <u>p.j.</u>	<u>meer dan</u> <u>15 dg</u>	<u>weet</u> <u>niet</u>
2-3	Industrie	7,9	38,6	31,7	12,9	7,9	1,0
7	Transport, opslag en communicatie	4,8	33,3	33,3	14,3	4,8	9,5
8	Bank, verzekeringswezen, zakelijke dienstverlening	22,2	29,6	22,2	22,2	3,7	0,0
90	Openbaar bestuur, defensie, sociale verzekeringen	5,8	26,9	26,9	19,2	13,5	7,7
93	Gezondheidsdiensten, waaronder ziekenhuizen	5,1	33,9	32,2	8,5	11,9	8,5
94-98	Maatschappelijke en overige dienstverlening	5,6	44,4	22,2	16,7	5,6	5,6
1-5	Overige	9,7	29,0	29,0	16,1	9,7	6,5
Totaal		8,1	34,0	29,4	14,6	9,1	4,9

Naar sectoren bezien is er weinig verschil in de totale hoeveelheid scholing. Slechts de spreiding verschilt per sector. Zie bij voorbeeld de sector banken.

In dit hoofdstuk worden de resultaten van het kwantitatieve gedeelte van het onderzoek onder de welzijnsfunctionarissen en de bedrijven weergegeven. De centrale vraag daarbij is de volgende. Als het om welzijnsaspecten gaat, *wie* houdt zich dan met *wat* op *welke* manier bezig? *Welke* taken, die lijken op die van art. 17 worden daarbij *hoe* vervuld?

Allereerst is een schets gemaakt van de op de bedrijven aangetroffen welzijnsproblematiek.

Door middel van de lijst van welzijnsaspecten is gevraagd aan te geven welke problemen in het bedrijf spelen. Problemen, die in alle sectoren veel genoemd worden zijn (de nummers verwijzen naar de aspectenlijst, zie Bijlage I.2) in volgorde van belangrijkheid: bijscholing in verband met functieverandering (6), aanpassingen in verband met WAGW (20), bijscholing in verband met technologische vernieuwing (5), informatievoorziening (17), oudere werknemers (1), aanpassing werkomgeving (19) en voorzieningen voor vrouwen (4). Het gaat hier om problemen die veelal door middel van begeleidend beleid tegemoet worden getreden. Informatievoorziening en aanpassing werkomgeving (ergonomie) verwijzen naar de kern van het welzijnsbegrip. Deze 7 aspecten worden door 80% tot 90% van de informanten genoemd.

Er zijn aanzienlijke verschillen tussen sectoren, waarbij opvalt, dat in de industrie een aantal problemen aanzienlijk meer genoemd wordt en in de sectoren openbaar bestuur en ziekenhuizen een groot aantal problemen minder wordt genoemd.

Vervolgens is een korte karakteristiek gegeven van degenen, die zich op de bedrijven beleidsmatig met welzijn bezighouden, dat wil zeggen de respondenten van ons onderzoek.

Verreweg de meeste respondenten hebben een opleidingsniveau op H.B.O- of Universitair niveau: dit geldt ook voor degenen, - al is het in mindere mate -, die niet beroepsmatig met welzijn bezig zijn, de z.g. niet-deskundigen. Bij deze laatste groep overheerst een technische opleiding. Bij de overige beroepsgroepen overheerst een sociaal georiënteerde opleiding.

Onze respondenten hebben allen wel eens van de ARBO-wet gehoord. Tegen de 50% kent ook artikel 3 en artikel 17, wat tamelijk laag is. Overigens blijken de respondenten naast taken op het gebied van welzijn ook taken op het gebied van veiligheid en gezondheid te hebben: er is vaak sprake van een vloeiende overgang. Rond 80% van de respondenten besteedt minder dan 50% van de werktijd aan welzijn, alleen de groep (bedrijfs)maatschappelijk werkers vormt hierop een uitzondering, deze besteedt aanzienlijk meer dan 50% van de werktijd aan welzijn zoals door ons omschreven.

Op welke wijze is de aandacht voor welzijnsproblematiek in het bedrijf verankerd?

De respondenten is gevraagd, aan te geven of:

- het beleid zodanig is uitgewerkt, dat de plannen kunnen worden

opgenomen in het ARBO-jaarplan;

- er voldoende mensen en deskundigheden binnen het bedrijf aanwezig zijn om het beleid te ontwikkelen;
- of er voldoende financiële middelen zijn.

Rond de 70% antwoordt op de eerste twee vragen met "ja", terwijl de vraag naar de financiële middelen door ongeveer 50% positief wordt beantwoord. Er zijn accentverschillen per beroepsgroep. Belangrijker zijn de verschillen naar sector. De sectoren openbaar bestuur en ziekenhuizen zijn ten aanzien van de eerste twee vragen iets negatiever en uitgesproken negatief ten aanzien van de vraag naar de financiële middelen. Dit is opvallend, omdat het aantal aangetroffen deskundigen op het gebied van welzijn in deze sectoren hoog is.

Overlegorganen waarin welzijnsproblemen aan de orde komen zijn voornamelijk de V.G.W.-commissie (onder verantwoordelijkheid van de C.R.) en het sociaal (medisch) team, bestaande uit deskundigen, die in ongeveer 80% van de bedrijven aanwezig zijn. Typisch op ARBO gerichte overlegorganen als ARBO-team e.d. komen in bijna 50% van de bedrijven voor.

Vervolgens hebben we nagegaan welke welzijnsfunctionarissen zich met welke welzijnsproblematiek bezighouden.

Ieder van de respondenten is gevraagd aan te geven welke welzijnsproblemen op hun bedrijf voorkomen. Daarnaast is gevraagd om aan te geven welke problemen tot hun takenpakket moeten worden gerekend. Zodoende is na te gaan wat de verschillen zijn tussen de verschillende beroepsgroepen en of de gesignaleerde problemen ergens binnen de organisatie continue aandacht hebben.

Van de beroepsgroepen signaleren managers problemen aanzienlijk minder dan overige beroepsgroepen. De door hen minder gesignaleerde problemen zijn "klassiek" als het om arbeidsomstandigheden gaat: voorzieningen voor vrouwen (4), onvolledige functies (7), werktijden (16), aanpassing werkomgeving (19) en aanpassing in verband met de WAGW. Bedrijfsmaatschappelijk werkers signaleren vaak problemen rond geïsoleerd werk (10) en rond sociale en werkcontacten (12, 13).

Problemen, die mogelijk niet tot een oplossing kunnen worden gebracht, hoewel ze wel veel worden gesignaleerd. Echter, weinig respondenten die ze signaleren rekenen ze ook daadwerkelijk tot hun takenpakket: ongeschoolde arbeid (11), regelmogelijkheden (15) en de aanpassing van machines en hulpmiddelen (18) en de werkomgeving (19).

Dit zijn problemen, die met name door bedrijfskundigen tot hun takenpakket worden gerekend.

De maatschappelijk werkers signaleren de meeste problemen en de managers het minste in aantal. De maatschappelijk werkers noemen daarentegen het minste aantal problemen waarvan de oplossing tot hun takenpakket moet worden gerekend. Maatschappelijk werkers hebben dus voornamelijk een signaalfunctie als het om welzijnsproblematiek gaat.

Aan de respondenten is gevraagd bij de drie problemen, die zij het belangrijkste vinden, aan te geven:

- of ze voldoende kennis hebben over zo'n welzijnsaspect;
- of ze ervaring hebben met het oplossen;
- of ze tevreden zijn over de gevonden oplossingen.

Over 't algemeen vind men, dat men voldoende op de hoogte is, behalve als het gaat om scholing buitenlandse werknemers (3), sociale contacten (13), werkcontacten (12) en kortcyclische administratieve arbeid (8), om de belangrijkste te noemen.

Tevredenheid met het resultaat van de oplossing is aanzienlijk lager, vooral rond ongeschoolde arbeid (11), problemen met de voertaal (2), onvoldoende sociale contacten (13), onvolledige functies (7) en informatievoorziening (17).

We hebben in par. 1.1. al in 't kort aangegeven, welke taken volgens art. 17 vereist zijn. We hebben nagegaan hoe deze taken thans zonder dat daar de wettelijke verplichting voor is - al worden uitgevoerd. Bijna 100% van onze respondenten overlegt met personen en afdelingen. 78% geeft wel eens (ongevraagd) advies. 53% schrijft wel eens beleidsnotities. 43% geeft voorlichting en 59% kan voldoende de eigen kennis op peil houden. Een groot aantal niet-deskundigen en managers schrijft nooit beleidsnotities. Met name de laatsten doen weinig aan het op peil brengen van eigen kennis.

Wie worden in welke sectoren geadviseerd? In de industriële sector is dit vaak het afdelingsmanagement, terwijl het in de sectoren openbaar bestuur en ziekenhuizen vooral de directies zijn.

Het aantal doelgroepen (directie, V.G.W.-commissie, afdelingsmanagement enz.) waar de verschillende beroepsgroepen mee te maken hebben kan aanzienlijk verschillen. Maatschappelijk werkers hebben de meeste doelgroepen als het gaat om adviezen, bedrijfskundigen de meeste bij voorlichting en beleidsnotities. Managers en niet-deskundigen hebben de minste doelgroepen.

Tussen de beroepsgroepen zijn aanzienlijke verschillen bij het op peil houden van de eigen kennis. Maatschappelijk werkers doen hier het meest aan, managers het minst. De hoeveelheid tijd die men ter beschikking heeft voor scholing op het gebied van welzijnsproblemen verschilt enigszins per beroepsgroep. Personeelswerkers besteden 1 tot 3 dagen per jaar aan scholing. Bedrijfskundigen, managers en maatschappelijk werkers 4 tot 8 dagen per jaar.

De redenen, waarom na fase 1 - de selectie van de respondenten voor het hoofdonderzoek - is besloten om een apart onderzoek te houden onder de bedrijfsartsen van de B.G.D.-en van de benaderde bedrijven werd uiteengezet in par. 3.3. Daar werd tevens de opzet van de vragenlijst besproken. In dit hoofdstuk volgen we globaal de lijn van het vorige hoofdstuk, waarin de resultaten van het onderzoek onder de welzijnsdeskundigen werden gerapporteerd. Achtereenvolgens behandelen we:

- de **belangrijkste kenmerken** van de bedrijfsgezondheidszorg, waarover de steekproefbedrijven beschikken (par. 5.1)
- de **aandacht** die er bij B.G.D.-en en bedrijfsartsen is voor welzijnsrisico's (par. 5.2)
- de **welzijnsproblematiek** die door de bedrijfsartsen van de steekproefbedrijven wordt signaleerd (par. 5.3)
- hoe het staat met **de uitvoering van taken** op het gebied van art. 17 (par. 5.4)

Tot slot volgt een samenvatting (par. 5.5) van de bevindingen.

Ter herinnering vermelden we hier, dat onze hoofdoptiek gevormd wordt door de diensten op het terrein van de bedrijfsgezondheidszorg, waarover onze steekproefbedrijven kunnen beschikken. Dit betekent, dat we in dit geval de gegevens vermelden van 138 respondenten. Deze 138 respondenten werken echter bij 99 bedrijfsgezondheidsdiensten. Dezelfde diensten kunnen immers aan verschillende bedrijven/vestigingen diensten verlenen, soms met een verschillend dienstenpakket.

Wanneer we de aandacht richten op de B.G.D.-en zélf, met name in par. 5.1., dan zal aan N = 99 worden gerefereerd. Dit is het geval als we de eigenschappen van de diensten vergelijken.¹

Bij de bespreking van de resultaten van de enquête onder B.G.D.-en worden deze op een aantal punten vergeleken met die, welke we in het vorige hoofdstuk bij de overige respondenten verkregen.

5.1 De organisatie van de bedrijfsgezondheidszorg

Bedrijven kunnen zich aansluiten bij een *gezamenlijke dienst*, dat wil zeggen een stichting of vereniging, die aan verschillende bedrijven bedrijfsgezondheidskundige diensten aanbiedt.

Ze kunnen ook zelf een B.G.D. in stand houden, hetzij als afdeling van het bedrijf, hetzij als dienst die uitsluitend werkt voor hun bedrijf: deze vorm wordt een *enkelvoudige dienst* genoemd.

In de publieke sector, bijvoorbeeld bij gemeentes, maakt men gebruik van een B.G.Z., dat wil zeggen een *basisgezondheidsdienst*, die vaak onderdeel uitmaakt van een G.G.&G.D.

Naast deze drie hoofdvormen voorzien bedrijven nog op andere wijze

¹ Zie verder par. 3.3., waar een nadere uiteenzetting over deze problematiek werd gegeven.

in hun behoefte aan bedrijfsgezondheidszorg, bijvoorbeeld door een huisarts een aantal van deze diensten te laten verrichten.

In tabel 5.1 is vermeld, wat voor soort B.G.D.-en we aantreffen in ons onderzoek. Nadere beschouwing van het materiaal laat zien, dat het de gezamenlijke diensten zijn, waarbij meerdere van onze steekproefbedrijven zijn aangesloten. Bij deze gezamenlijke diensten zijn in het totaal 75 bedrijven aangesloten. Voor zover we konden nagaan - niet alle geënquêteerden waren op de hoogte bij wat voor soort dienst ze werkten of waren niet bekend met de indeling die hiervoor uiteen werd gezet - werken de andere typen B.G.D.-en slechts voor één bedrijf resp. vestiging.

Tabel 5.1 Organisatie van de bedrijfsgezondheidszorg

	<u>Aantal</u>	<u>Percentage</u>
Gezamenlijke dienst	37	37,4
Enkelvoudige dienst	36	36,4
Basisgezondheidsdienst	14	14,1
Anders/onbekend	12	12,1

N: 99

In tabel 5.2 is te zien, hoeveel personen werkzaam zijn bij de B.G.D.-en in ons onderzoek.

Tabel 5.2 Aantal werkzame personen binnen de B.G.D-en

	<u>Aantal</u>	<u>Percentage</u>
1-11 mensen	32	32,3
11-25 mensen	27	27,3
>25 mensen	39	39,4
onbekend	1	1,0

N: 99

Welke beroepsgroepen zijn aanwezig op de B.G.D.-en, met andere woorden, op welke deskundigheden kunnen onze bedrijven via de B.G.D.-en een beroep doen? In tabel 5.3 is aangegeven bij hoeveel procent van de B.G.D.-en bepaalde beroepsgroepen werkzaam zijn. Deze beroepen zijn op de vragenlijst voorgecodeerd aanwezig. Bij deze beroepen treft men een aantal deskundigheden aan, die taken op het gebied van welzijn (kunnen) vervullen.

Beroepen, die we in ons hoofdonderzoek hebben geïdentificeerd als welzijnsdeskundigen, doch met onze - op welzijnsproblemen gerichte - selectiemethode weinig hebben gevonden, zoals psychologen en ergonomen, blijken bij de B.G.D.-en aanwezig.

Tabel 5.3 Aanwezige deskundigheid bij B.G.D.-en (% genoemd)

<u>Beroepsnaam</u>	<u>Aantal</u>	<u>Percentage</u>
bedrijfsarts	95	96,0
verpleegkundige	85	85,9
medisch laboratorium pers.	42	42,4
doktersassistent	78	78,8
veiligheidskundige	31	31,3
arbeidshygiënist	49	49,5
bedrijfsmaatschappelijk werker	29	29,3
psycholoog	23	23,2
ergonoom	17	17,2
anders	44	44,4

N: 99

De categorie "anders" is zo omvangrijk, omdat een aantal respondenten de vraag wat ruim heeft opgevat: vermeld zijn beroepen als secretaresse, administratieve ondersteuning enz. Daarnaast zijn nog een aantal beroepen vermeld, die wel relevant zijn, zoals verzekeringsgeneeskundigen (6 x), arbeidskundigen (3 X), en sociaal psychiatrisch verpleegkundigen (4 x).

In tabel 5.4 is te zien hoe de verschillende beroepsgroepen, die met welzijn te maken (kunnen) hebben over de verschillende typen diensten zijn verdeeld. We hebben hier de welzijnsdeskundigen opgenomen, die in ons hoofdonderzoek werden genoemd. Bij gezamenlijke diensten en basis gezondheidsdiensten zijn meer maatschappelijk werkenden werkzaam, dan bij enkelvoudige diensten, terwijl geen van de door ons benadere basis gezondheidsdiensten de aanwezigheid van een ergonoom rapporteerde.

De aanwezige deskundigheden hangen uiteraard samen met de diensten die worden aangeboden door de B.G.D.-en, zodat de soorten B.G.D.-en verschillend geëquipeerd kunnen zijn voor taken op het gebied van welzijn.

Tabel 5.4 Aanwezigheid welzijnsdeskundigheid naar soort dienst (% genoemd)

	<u>Maatsch. werk</u>	<u>Psycho- loog</u>	<u>Ergo- noom</u>
Gezamenlijke dienst	32,4	24,3	21,6
Enkelvoudig dienst	22,2	19,2	16,4
Basis Gezondheidsdienst	35,7	21,4	0,0
Anders	33,3	33,3	25,0
Totaal	29	23	17

N: 99

In tabel 5.5 valt te zien hoe vanuit de verschillende sectoren een beroep kan worden gedaan doen op welzijnsdeskundigheid bij B.G.D.-en. Deze gegevens zijn van beperkte betekenis, daar de soort B.G.D., die we aantreffen samenhangt met de sector van bedrijvigheid. Dit is bij voorbeeld te zien bij de sector Transport. Van de grotere sectoren

blijkt dat de instellingen in de sector Openbaar Bestuur een groter beroep kunnen doen op de aanwezige welzijnsdeskundigheid bij B.G.D.-en.

In tegenstelling tot de vorige tabel stellen we ons nu de vraag: op welke deskundigheden kan vanuit de verschillende sectoren een beroep worden gedaan? Vandaar de N =138.

Tabel 5.5 Aanwezigheid welzijnsdeskundigheid naar sector (% genoemd)

<u>SBI-code</u>	<u>sectornaam</u>	<u>Maatsch. werk</u>	<u>Psycho- loog</u>	<u>Ergo- noom</u>
2-3	Industrie	29,2	20,8	16,7
7	Transport, opslag en communicatie	57,1	71,4	57,1
8	Bank, verzekeringswezen, zakelijke dienstverlening	13,3	6,7	26,7
90	Openbaar bestuur, defensie, sociale verzekeringen	38,9	38,9	33,3
93	Gezondheidsdiensten, waaronder ziekenhuizen	35,7	21,4	10,7
94-98	Maatschappelijke en overige dienstverlening	-,-	-,-	-,- ¹
1+5	Overige	23,1	23,1	38,5
	Totaal	30,3	24,2	22,7

N: 138

5.2 Aandacht voor welzijnsrisico's

Aandacht voor welzijnsrisico's kan zich op verschillende manieren uiten. In deze paragraaf worden een aantal gegevens bekeken, die voor deze aandacht een indicatie vormen. In sommige van de volgende overzichten worden de B.G.D.-en, waarbij onze bedrijven zijn aangesloten, gekenschetst, in andere de activiteit van de verantwoordelijke bedrijfsartsen beschreven. We hebben de respondenten gevraagd om aan te geven of er binnen hun B.G.D.-en:

- opvattingen bestaan over hoe met welzijnsproblematiek moet worden omgegaan;
- of deze opvattingen zijn neergelegd in beleidsplannen van de dienst;
- en of er inzake welzijnsproblematiek weleens een beroep wordt gedaan op externe bureaus.

In tabel 5.6 is te zien, dat 67 van de 99 B.G.D.-en opvattingen hebben over welzijn. Bijna 40% heeft deze vastgelegd in beleidsplannen, waardoor de activiteiten en opvattingen controleerbaar zijn. 22 B.G.D.-en vragen wel eens extern advies als het om welzijnsvraagstukken gaat. Enkelvoudige en gezamenlijke B.G.D.-en vertonen weinig verschil als

¹ Te weinig waarnemingen: slechts 3 respondenten in deze sector

het om deze 3 punten gaat. Bij de basisgezondheidsdiensten bestaan aanzienlijke minder uitgewerkte opvattingen en, als mogelijke consequentie, ook minder beleidsplannen.

Tabel 5.6 Welzijnsbeleid en de B.G.D. (% ja)

	<u>Gezamenl.</u>	<u>Enkelv.</u>	<u>Bas.G.D</u>	<u>Anders</u>	<u>Allen</u>
Opvattingen	75,7	75,0	42,9	50,0	66,7
Beleidsplan	45,9	36,1	28,6	25,0	37,4
Extern bureau	18,9	22,2	28,6	25,0	21,2
N:	37	36	14	12	99

Dezelfde vragen hebben we ook afgezet tegen de sector van bedrijvigheid. We wisselen nu weer van optiek. Niet meer de kenmerken van de B.G.D.-en sec, maar de kenmerken van de B.G.D.-en, waar onze bedrijven mee te maken hebben, vormen nu het uitgangspunt.

Daarbij blijkt dat bij de grote sectoren, d.w.z. in de industrie, bij het openbaar bestuur en bij de gezondheidsdiensten opvattingen over welzijn hebben geleid tot beleidsplannen. Zie de volgende tabel 5.7.

Tabel 5.7 Welzijnsbeleid naar sector (% ja)

<u>SBI-code</u>	<u>sectornaam</u>	<u>Opvattingen</u>	<u>Beleidsplan</u>	<u>Extern bureau</u>
2-3	Industrie	62,2	41,3	20,8
7	Transport, opslag en communicatie	71,4	71,4	14,3
8	Bank, verzekeringswezen, zakelijke dienstverlening	80,0	40,0	6,7
90	Openbaar bestuur, defensie, sociale verzekeringen	61,1	38,9	33,3
93	Gezondheidsdiensten, waaronder ziekenhuizen	75,0	40,7	33,3
94-98	Maatschappelijke en overige dienstverlening	50,0	--,-	--,-
1-5	Overige	61,5	30,8	15,4
	Totaal	67,2	40,6	22,3

N: 138

Bijna 10 % van de B.G.D.-en zegt meer dan 50 % van de tijd, die de dienst geeft aan het bedrijf, dat bij ons in de steekproef was opgenomen, te besteden aan het oplossen van welzijnsproblemen. Dit blijkt uit de volgende tabel 5.8. Tussen de soorten B.G.D.-en zijn enige verschillen. Zo geven meer gezamenlijke B.G.D.-en op, meer dan 50% van hun tijd aan welzijnsvraagstukken te geven dan andere B.G.D.-soorten.

Tabel 5.8 Tijd besteed aan de oplossing van welzijnsproblemen door de B.G.D.-en (% ja)

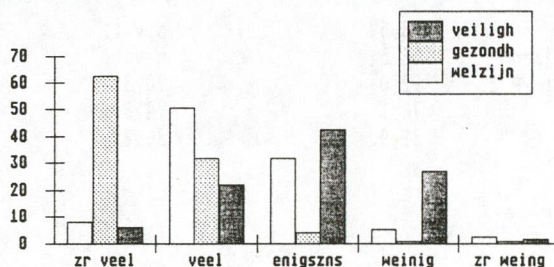
Soort B.G.D.	minder dan 50%	meer dan 50%	weet niet	N
Gezamenlijke dienst	61,1	16,7	22,2	36
Enkelvoudige dienst	66,7	6,1	27,3	33
Basisgezondheidsdienst	83,3	0,0	16,7	12
Anders/onbekend	75,0	8,3	16,7	12

N: 93

Evenals voor de andere welzijnsdeskundigen (zie par. 4.2.3) is voor de bedrijfsartsen nagegaan in welke mate zij menen met de aspecten veiligheid, gezondheid en welzijn te maken te hebben en hoe de verdeling daartussen ligt. Bij bedrijfsartsen komt gezondheid op de eerste plaats, gevolgd door welzijn en daarna op grotere afstand door veiligheid. Welzijn neemt echter een belangrijke plaats in. Zie grafiek 5.1. De gegevens van deze grafiek zijn vermeld in bijlage II, tabel II.4.

Bedrijfsartsen zijn meer dan andere respondenten van mening, dat zij veel met welzijn te maken hebben, dit blijkt uit de vergelijking van de onderstaande grafiek met dezelfde voor de andere respondenten in par. 4.2.3.

Grafiek 5.1 Mate waarin bedrijfsartsen in de taakuitoefening te maken hebben met veiligheid, gezondheid en welzijn (% genoemd)



Hoe komen bedrijfsartsen met welzijnsaspecten in aanraking? Dit kan op een aantal manieren, die zijn opgesomd in de volgende tabel 5.9. Het P.B.G.O. is het periodiek bedrijfsgezondheidskundig onderzoek, waarvan een vragenlijst onderdeel uitmaakt, die door werknemers wordt ingevuld. Deze bevat onder meer vragen, die stresssymptomen signaleren.

Het spreekuur wordt het meest genoemd, maar ook het overleg met P.Z. - veelal in sociaal medische teams, zie tabel 5.14 - neemt een prominente plaats in. Werkplekonderzoek wordt ook genoemd. Dit zou een aanknopingspunt kunnen zijn voor het gebruik van instrumenten als de WEBA om welzijnsrisico's op te sporen.

Tabel 5.9 Manier waarop artsen in aanraking komen met welzijnsaspecten (% genoemd).

Periodiek Bedrijfsgeneeskundig onderzoek (PBG0)	68,8
Werkplekonderzoek	70,3
Spreekuur	92,8
Sociaal medische begeleiding	76,8
Overleg O.R.	49,3
Overleg P.Z.	86,2
Overleg Management	69,9

N: 138

Bedrijfsartsen kunnen op twee manieren zicht krijgen op welzijnsproblemen. Allereerst lopen ze tegen deze problemen aan via contacten met de werknemers. Ten tweede kunnen ze informatie over welzijnsproblemen krijgen via werkplekonderzoek, overleg met bedrijfsafdelingen e.d.

De acties die daaropvolgend worden ondernomen kunnen bedrijfsgericht zijn of individugericht.

In de volgende tabel 5.10 is de bron van de informatie gekoppeld aan de ondernomen acties. Gegeven de belangrijke rol, die de O.R. of een van haar commissies vervult bij het signaleren van welzijnsproblemen (zie hoofdstuk 4), is het opvallend, dat de O.R. weinig wordt genoemd.

Tabel 5.10 Acties van de bedrijfsarts en soort problemen (% genoemd)

	<u>Individuele signalering</u>	<u>Bedrijfs- signalering</u>
Werknemers helpen	93,5	n.v.t.
Werknemers doorverwijzen	56,5	n.v.t.
Signalen doorgeven aan P.Z.	92,0	70,3
Management adviseren	76,1	74,6
O.R. adviseren	31,9	36,2

N: 138

5.3 De gesignaleerde welzijnsproblematiek

Welke problemen worden door bedrijfsartsen gesignaleerd en wat zijn de belangrijkste problemen? In tabel 5.11 is te lezen, dat oudere werknemers en hun problemen met het werk(1) het meeste gesignaleerd worden. Deze problemen zijn ook veruit het belangrijkste volgens de geënquêteerden. De aanpassing van de werkomgeving en de aanpassing van machines en hulpmiddelen (19 & 18) volgen daarop. De ergonomie zal daar een belangrijke plaats bij innemen. Problemen rond werkt tempo, werkvolgorde en werkmethode (14) worden ook veel gesignaleerd.

Tabel 5.11 Welzijnsproblemen en de bedrijfsarts, gesignaleerde problemen, belangrijkste problemen en verschil met Hfd. P.Z. (% genoemd)

	<u>Gesignaleerd problemen</u>	<u>Belangrijkste problemen</u>	<u>Hfd.P.Z.</u>
1. Oudere werknemers	89,8	48,2	
2. Problemen met voertaal	21,2	2,2	31,7
3. Scholing buitenlanders	11,7	0,7	
4. Voorzieningen voor vrouwen	44,5	1,5	82,4
5. Bijscholen i.v.m. nieuwe technische hulpmiddelen	30,7	0,7	85,2
6. Bijscholen i.v.m. functieverandering	51,1	6,6	89,4
7. Onvolledige functies	30,7	1,5	
8. Kortcyclische administratieve arbeid	28,5	4,4	
9. Kortcyclische produktie arbeid	35,0	5,8	19,7
10. Geïsoleerd werk	27,0	-	
11. Ongeschoolde arbeid	47,4	10,2	
12. Onvoldoende werkcontacten	22,6	0,7	
13. Onvoldoende sociale contacten	21,9	8,0	
14. Werktempo, werkvolgorde, werkmethode	68,6	29,9	
15. Regelmogelijkheden	45,3	8,0	72,5
16. Werktijden	61,3	19,0	78,9
17. Informatievoorziening	43,8	3,6	85,2
18. Aanpassing machines en hulpmiddelen	73,7	27,7	
19. Aanpassing werkomgeving	81,0	45,3	
20. Aanpassingen WAGW	65,7	17,5	85,9

N: 137

De belangrijkste problemen in de welzijnssfeer, waar de bedrijfsarts zich mee bezighoudt geven een profiel van de activiteiten van de bedrijfsarts op het gebied van de welzijnsproblematiek. Deze corresponderen duidelijk met de mate, waarin problemen worden gesignaleerd, maar te zien is dat bedrijfsartsen zich met een aantal problemen, die ze wel signaleren, expliciet niet of nauwelijks bezighouden.

Wanneer we de door de bedrijfsartsen gesignaleerde welzijnsproblematiek vergelijken met dat van de hoofden P.Z. (zie tabel 4.20, par. 4.4), dan blijken er zeer aanzienlijke verschillen te zijn. Voor de duidelijkheid hebben we in de kolom Hfd. P.Z. slechts die aspecten opgenomen, waarop hun oordeel aanzienlijk afwijkt van dat van de bedrijfsartsen (meer of minder dan 10% genoemd).

Bedrijfsartsen wijken niet alleen in absolute zin sterk af van de hoofden P.Z., waarvan we eerder veronderstelden dat die het beste overzicht hebben van de welzijnsproblematiek van het bedrijf, het profiel van de gesignaleerde welzijnsaspecten is bovendien ook sterk afwijkend. Bij de marge van 10% blijkt slechts één aspect aanzienlijk meer door bedrijfsartsen te worden gesignaleerd, namelijk kortcyclische produktiearbeid (9). De aspecten, die door de hoofden P.Z. aanzienlijk méér worden genoemd staan nogmaals in de tabel 5.11 ter vergelijking vermeld: dat zijn de overige 8 aspecten, waarop een groot verschil is.

Voor de grootste sectoren die in dit onderzoek vertegenwoordigd zijn, de gezondheidsdiensten (algemene ziekenhuizen) en de industrie wordt

in tabel 5.12 de door de bedrijfsartsenesignaleerde welzijnsproblematiek weergegeven. In de gezondheidszorg zijn problemen rond oudere werknemers (1) en de werktijden (16) het belangrijkste, in de industrie eveneens de oudere werknemers (1) met daarnaast de aanpassing van machines en hulpmiddelen en de werkomgeving (18 & 19). Wat we hiervoor vaststelden, namelijk dat de bedrijfsartsen een aantal welzijnsproblemen in aanzienlijk mindere mate signaleren, dan andere welzijnsdeskundigen geldt ook per sector. Dit valt te zien als de onderstaande tabel wordt vergeleken met tabel 4.3 in par. 4.1.3.

Tabel 5.12 Gesignaleerde welzijnsproblemen naar sector (% genoemd)

	<u>Ziekenhuizen</u>	<u>Industrie</u>
1. Oudere werknemers	82,1	95,8
2. Problemen met voertaal	10,7	45,8
3. Scholing buitenlanders	7,1	19,0
4. Voorzieningen voor vrouwen	53,6	33,3
5. Bijscholen i.v.m. nieuwe technische hulpmiddelen	21,4	33,3
6. Bijscholen i.v.m. functieverandering	39,3	54,2
7. Onvolledige functies	28,6	33,3
8. Kortcyclische administratieve arbeid	10,7	25,0
9. Kortcyclische produktie arbeid	14,3	72,9
10. Geïsoleerd werk	10,7	37,5
11. Ongeschoolde arbeid	46,4	72,9
12. Onvoldoende werkcontacten	17,9	25,0
13. Onvoldoende sociale contacten	10,7	29,2
14. Werktempo, werkvolgorde, werkmethode	64,3	70,8
15. Regelmogelijkheden	50,0	43,8
16. Werktijden	82,1	64,6
17. Informatievoorziening	49,3	41,7
18. Aanpassing machines en hulpmiddelen	57,1	93,8
19. Aanpassing werkomgeving	78,6	87,5
20. Aanpassingen WAGW	66,7	67,9
N:	28	48

5.4 **Taken op het gebied van art. 17**

Tot slot van dit hoofdstuk wordt de vraag behandeld of bedrijfsartsen c.q. B.G.D.-en taken vervullen, die in art. 17 van de ARBO-wet worden genoemd en de vraag gesteld naar de wijze waarop geopereerd wordt in het bedrijfsoverleg.

In tabel 5.13 is weergegeven met wie overleg wordt gevoerd, aan wie aanbevelingen worden gedaan en aan wie voorlichting wordt gegeven. Opvallend is, dat 46 % antwoordt in het geheel geen voorlichting te geven op het terrein van welzijn (in de brede zin i.c. inclusief de ergonomie). Naar het bedrijf toe wordt het meest overleg gevoerd met de personeelsfunctionaris(sen): deze worden ook het meest van adviezen voorzien.

Tabel 5.13 Bedrijfsartsen en taken op het gebied van art. 17 naar doelgroep (% genoemd)¹

	<u>Overleg</u>	<u>Aanbevelingen</u>	<u>Voorlichting</u>
Personeelsfunctionaris	92,8	87,7	-,-
Management	80,4	80,4	36,2
Werknemersvertegenwoordigers	60,1	45,7	26,1
Speciale afdelingen	-,-	-,-	18,1
Werknemers	-,-	-,-	38,4
Anderen	11,3	5,2	5,1
Nee	2,6	5,8	45,7

N: 138

Dit overleg met de P.Z.-functionaris vindt plaats in het sociaal medisch team, zoals uit de volgende tabel 5.14 blijkt. Veel artsen nemen echter ook deel aan andere vormen van bedrijfsoverleg, waarbij de O.R./V.G.W.-commissie een belangrijke plaats inneemt. Eerder constateerden we, dat de bedrijfsartsen pas in de laatste plaats met welzijnsproblematiek in aanraking komen door het overleg met de O.R. (zie par. 5.2), in vergelijking met andere informatiebronnen.

Tabel 5.14 Deelname bedrijfsartsen aan bedrijfsoverleg (% genoemd)

ARBO-overleg	38,4
O.R./V.G.W.-commissie	54,3
Veiligheidscommissie	17,4
Sociaal medisch team	87,0
Ziekteverzuimcommissie	38,4
Ander overleg	23,2

N: 138

Tot slot is nagegaan of er verschillen zijn in activiteiten en toekomstverwachtingen als B.G.D.-en met relatief veel welzijnsdeskundigheid in huis worden vergeleken met die met betrekkelijk weinig deskundigheid.

Daarbij hebben we een B.G.D met ten minste één van de beroepen maatschappelijk werker, psycholoog of ergonoom in huis gedefinieerd als een B.G.D. met welzijnsdeskundigheid. B.G.D.-en zonder ten minste één van deze beroepsbeoefenaren noemen we B.G.D.-en zonder welzijnsdeskundigheid.

Uit tabel 5.15 blijkt dat, de B.G.D.-en zonder welzijnsdeskundigheid iets minder actief zijn bij het maken van beleidsplannen en dat uitgewerkte opvattingen over welzijnsbeleid bij deze groep minder aanwezig zijn.

¹ -,- betekent geen waarnemingen: de tabel is samengesteld uit vragen met verschillende antwoordcategorieën

Tabel 5.15 Welzijnsbeleid en de B.G.D.-en met en zonder welzijnsdeskundigheid (% ja)

	<u>welz.desk.--</u>	<u>welz.desk.--</u>
Opvattingen	71,6	59,7
Beleid	43,2	36,8
Extern bureau	21,6	23,0

N: 136

De respondenten is gevraagd of hun dienst een rol moet gaan spelen als het gaat om welzijnsrisico's. Slechts een gering aantal respondenten vindt dat deze rol klein moet zijn: de modale bedrijfsarts vindt dat de rol van de dienst groot moet zijn.

B.G.D.-en met welzijnsdeskundigen willen eerder een zeer grote rol vervullen bij welzijnsrisico's, zie de tabel 5.16.

Tabel 5.16 De rol die B.G.D.-en willen vervullen bij welzijnsproblematiek, volgens bedrijfsartsen (%)

	<u>welz.desk.--</u>	<u>welz.desk.--</u>
Zeer groot	9,6	-,-
Groot	46,6	54,1
Middelmatig	35,6	32,8
Klein	6,8	11,5
Zeer klein	1,4	1,6

N: 134

Wanneer we de vraag naar de rol die de B.G.D.-en moeten spelen bij welzijnsvraagstukken uitsplitsen naar soort B.G.D., dan blijkt dat de gezamenlijke B.G.D.-en voorop lopen in de opvatting dat hier een taak voor de B.G.D.-en ligt: 65% vindt dat deze rol groot tot zeer groot moet zijn. Bij de basisgezondheidsdiensten spreekt slechts 30% van de geënquêteerde bedrijfsartsen zich daarvoor uit.

We hebben de bedrijfsartsen gevraagd in hoeverre ze gericht aandacht besteden aan het op peil houden van hun kennis op het gebied van welzijn. 67,4% van hen besteedt hier gericht aandacht aan. Voor 47,4% beslaat dit 1 tot 3 dagen per jaar.

De belangrijkste kennisleveranciers zijn dan de universiteiten (63,5% genoemd) en de beroepsverenigingen (door 65,0% genoemd). Daarna volgen in volgorde van belangrijkheid de arbeidsinspectie (45,3%) en het bezoeken van congressen en seminars (34,3%). Vaktijdschriften vervullen eveneens een belangrijke rol.

5.5 Samenvatting

B.G.D.-en hebben een groot aantal deskundigheden in huis, al blijken op welzijnsterrein de aanwezige deskundigheden sterk te verschillen naar soort B.G.D. Bedrijfsartsen besteden relatief veel aandacht aan welzijnsproblemen. Deze worden voornamelijk gesignaleerd op spreekuren en bij andere individuele contacten met werknemers. Oplossingen

zijn meestal individu gericht.

Zeer opvallend is, dat bedrijfsartsen een totaal ander beeld hebben, dan de hoofden P.Z. (en de andere beroepsgroepen) van de welzijnsproblematiek, die op de bedrijven in de steekproef speelt. Met name worden door hen in een groot aantal gevallen welzijnsaspecten niet als problematischesignaleerd, terwijl de andere beroepsgroepen dat wel doen.

6.1 Inleiding

De onderzoeksresultaten laten ons verschillen tussen de bedrijfssectoren en tussen beroepsgroepen zien als het gaat om de uitvoering van taken op het gebied van art. 17. Over deze verschillen hebben we met een aantal betrokken beroepsbeoefenaren van gedachte gewisseld in workshops.

Daartoe zijn er vier workshops georganiseerd met als algemeen doel door middel van een discussie meer achtergrond te kunnen geven aan de onderzoeksresultaten.

Twee workshops waren bestemd voor mensen uit verschillende beroepsgroepen, aangevuld met vertegenwoordigers van de verschillende beroepsverenigingen. Aan de discussie namen beroepsbeoefenaren deel, die in de praktijk veel tijd aan welzijnsonderwerpen besteden, kennis hebben van art. 17 en bezig zijn met het formuleren van welzijnsbeleid.

De deelnemers werden op grond van deze kenmerken geselecteerd uit het respondentenbestand.

De vertegenwoordigers van de beroepsverenigingen waren lid van een van de volgende verenigingen: de Nederlandse Vereniging voor Personeelsbeleid (N.V.P.); de Landelijke Vereniging van Maatschappelijk Werkers (L.V.M.W.); de Nederlandse Vereniging voor Ergonomie (N.V.V.E.); en de Vereniging voor Bedrijfskunde (V.O.A.). De resultaten van deze twee workshops worden besproken in par. 6.2.

Voorts organiseerden we twee besprekingen over het onderzoek op een bedrijf. We wilden twee cases beschrijven, waarbij we met de verschillende welzijnsfunctionarissen van een bedrijf, die meegedaan hadden aan het kwantitatieve deel van het onderzoek de resultaten van het eigen bedrijf bespraken. We kozen een case uit de industriële sector en één uit de gezondheidszorg, waarvan een groot aantal van de in fase 1 van het onderzoek geselecteerde welzijnsfunctionarissen daadwerkelijk aan het hoofdonderzoek had meegedaan. De resultaten van deze op de bedrijven gehouden workshops worden behandeld in par. 6.3.

6.2 Workshops beroepsgroepen.

In de workshops bedoeld voor de beroepsgroepen werden aan de deelnemers de volgende vragen voorgelegd:

1. Wat is in de praktijk de rol van de verschillende beroepsgroepen ten aanzien van art. 3 en 17?
2. Door wie en waar worden taken op het gebied van art. 17 voorbereid en uitgevoerd?
3. Is het mogelijk om art. 17 in de bedrijven uit te voeren? Wat is er nodig om art. 17 in de praktijk te kunnen uitvoeren?

De workshops werden ingeleid met een korte uiteenzetting over de resultaten van het onderzoek, toegespitst op de beroepsgroep. Vooraf was een samenvatting toegezonden aan de deelnemers.

6.2.1 De rol van beroepsgroepen (vraag 1)

Workshop bedrijfskundigen en ergonomen

De verschillende welzijnstaken, zoals verwoord in art. 3 van de ARBO-wet worden door de beroepsgroepen herkend als hoofdtaken van hun functie, met name de punten c, e, f en h.

De functie van bedrijfskundige is een brede functie. In de praktijk houdt men zich zowel bezig met het inrichten van kantoren en werkplaatsen als met het ontwerpen van arbeidsprocessen en functies. Men houdt zich bezig met de relatie mens/machine en is tevens belast met curatieve bijsturing, dat wil zeggen herontwerp van arbeidsprocessen en functies. Zo wordt advies gegeven bij de invoering van nieuwe apparatuur, worden experimenten geleid met betrekking tot nieuwe vormen van arbeidsorganisatie en, als voorbeeld voor curatieve bijsturing, wordt geprobeerd deeltijdbanen te creëren om de effecten van kortcyclisch werk te verminderen.

Of en op welke wijze de bedrijfskundige een bijdrage levert bij de uitvoering van taken op het gebied van art. 17 hangt nauw samen met de doelstelling, die de beroepsbeoefenaren hanteren bij het doen van hun werkzaamheden. Het creëren of herontwerpen van arbeidsplaatsen is niet automatisch gekoppeld aan ARBO-beleid, dat wil zeggen aan ideeën omtrent oplossingen voor welzijnsrisico's op arbeidsplaatsen. De bedrijfskundige ziet zichzelf ook niet vaak opereren vanuit ideeën uit de ARBO-wet. Tijdens de workshop werd als doelstelling voor het werk van de bedrijfskundige de volgende slogan gehanteerd: "Welzijn is profit".

Welke doelstelling men ook hanteert bij het werk, veel hangt ook af van de plaats en de positie van de bedrijfskundige en de ergonoom binnen het bedrijf. Zo zijn er mensen, die binnen de bestaande marges vanuit welzijnsoogpunt zoveel mogelijk trachten te doen, maar er daarbij tevens vanuit gaan, dat zo iets als kortcyclische arbeid altijd zal blijven bestaan. Anderen zoeken naar posities waar strategisch het meeste invloed uitgeoefend kan worden op managementbeslissingen.

Het management is bepalend voor de rol, die is weggelegd voor de genoemde beroepsgroep. Wil een directie vooroplopen of volgen, worden preventieve maatregelen nagestreefd of is men tevreden met een curatieve bijstelling? Is men bekend met een breed opgevat takengebied van de bedrijfskundige en wat vindt een directie van dergelijke opvattingen? De bedrijfskundige wordt volgens de workshopdeelnemers te weinig gezien als uitvoerende van het welzijnsartikel van de ARBO-wet. Een belangrijke reden wellicht voor de ondervertegenwoordiging van de beroepsgroep in het onderzoek.

Ergonomen houden zich, voor zover zij ten minste actief zijn op het terrein van de arbeidsomstandigheden binnen het bedrijf en niet als hoofdtak produktontwikkeling hebben, eigenlijk per definitie bezig met

activiteiten op het terrein van de ARBO-wet. De ruimte die zij daarbij krijgen wordt bepaald door de opvattingen, die bij het management leven omtrent het belang van ergonomisch verantwoorde werkomstandigheden.

Workshop personeelswerkers en bedrijfsmaatschappelijk werkers

De taken, die voortvloeien uit art. 3 van de ARBO-wet, worden in principe herkend als taken behorende bij de functie van personeelsfunctionaris en bedrijfsmaatschappelijk werker. De definiëring van welzijn in de ARBO-wet (de beperking tot objectiveerbare kenmerken van de arbeidssituatie) zouden sommigen het liefst als "ideologie" aanduiden en is veel te smal in vergelijking met de vele welzijnstaken in de praktijk. Veel welzijnsproblematiek valt hierdoor buiten de wet, zoals bijvoorbeeld het vraagstuk van de onderlinge verhoudingen op het werk, terwijl toch veel problematiek hieruit voortvloeit.

Het takenpakket van de personeelsfunctionaris houdt, in het algemeen gesteld, in: het voorkomen van problemen van personeelsleden. Daarbij huldigt men steeds meer de opvatting dat deze taak zoveel als mogelijk door het lijnmanagement dient te worden uitgevoerd. De personeelsfunctionaris moet toezien op de naleving van deze taken door het (lijn)management en moet die taken oppakken, die in de lijn blijven steken.

Uitgaande van deze taakomschrijving worden enkele taakonderdelen van de functie van personeelsfunctionaris genoemd:

- Het voorlichting geven aan de lijnmanagers inzake methoden van personeelswerk, zoals bv. functioneringsgesprekken;
- punt f van de ARBO-wet, het rekening houden met persoonlijke eigenschappen van mensen bij het verdelen en toewijzen van taken;
- het bedenken van een infrastructuur, waardoor problemen snel en op de juiste plaats gesignaleerd worden;
- het verhogen van de mondigheid van werknemers door middel van assertiviteits- en gesprekst rainingen.

De bedrijfsmaatschappelijk werker houdt zich ook bezig met de mens in relatie tot het werk. Zij treden vaak curatief op naar mensen, curatief in brede zin bedoeld. Immers in tegenstelling tot bedrijfsartsen hebben bedrijfsmaatschappelijk werkers niet alleen met de mens als probleemgeval te maken, maar hebben ze met alle problemen op het bedrijf, in relatie tot de mens, te maken. Deze problemen lopen van overplaatsingen, loonaanpassingen, arbeidsverhoudingen tot het begeleiden van overspannen werknemers. De bedrijfsmaatschappelijk werker houdt zich ook bezig met het vertalen van de verkregen signalen naar verschillende beleidsterreinen, en het samen met de verantwoordelijke manager zoeken naar oplossingen voor de probleemsituatie. Ook zij zijn van mening, dat het curatieve deel van het werkkerrein onder de verantwoordelijkheid van de (afdelings)manager behoort te vallen.

De wijze waarop beide beroepsgroepen een bijdrage leveren aan de taken op het gebied van art. 17 hangen nauw samen met de mogelijk-

heden, die zij van het management krijgen. Zowel de beroepsgroepen zelf als het management zijn van mening, dat personeelsfunctionarissen en bedrijfsmaatschappelijk werkers de welzijnsfunctionarissen bij uitstek zijn.

Bij deze constatering aangekomen spitst de discussie zich onvermijdelijk toe op de definitie van welzijn.

Voor bedrijfsmaatschappelijk werkers geldt dat zij, in het verlengde van art. 17, meer ruimte willen op beleidsniveau, terwijl het management vooral curatieve werkzaamheden aan de beroepsgroep toedicht. Of zoals tijdens het gesprek werd opgemerkt: "bedrijfsmaatschappelijk werkers moeten vechten voor advisering".

Voor de groep personeelsfunctionarissen geldt een andere ontwikkeling. Personeelswerk wordt zoals gezegd steeds meer een onderdeel van het takenpakket van de (lijn)manager. Door deze ontwikkeling, die nogal verschillend is per bedrijfssector, krijgt de personeelsfunctionaris steeds meer een deskundige, adviserende en coördinerende rol. Het hoofdprobleem van de personeelsfunctionaris nu is dat de verantwoordelijkheden nog slechts weinig worden opgepikt door het lijnmanagement.

6.2.2 Welke taken art. 17 worden uitgevoerd? (vraag 2)

Door wie en waar worden taken op het gebied van art. 17 voorbereid en uitgevoerd?

In de verschillende sociaal jaarplannen en ARBO-jaarplannen, die ons in het kader van het onderzoek ter beschikking zijn gesteld, wordt nogal verschillend over welzijn geschreven. In de plannen kunnen we intentieverklaringen lezen over het in de toekomst te volgen beleid. Bij de uitwerking van deze intenties wordt vaak gesproken over veiligheids-, gezondheids- en welzijnszaken maar wordt de facto veiligheid bedoeld. Voor gezondheidsvraagstukken met betrekking tot de arbeid wordt dan naar de bedrijfsgezondheidszorg verwezen. Over welzijn wordt vaak niet of nauwelijks gesproken.

De wijze waarop de werkzaamheden rond het ARBO-beleid zijn georganiseerd, verschilt nogal per bedrijf. Men noemt de Veiligheidsdienst, de Gezondheidsdienst en de dienst Personele Zaken. Bij een aantal bedrijven zijn onderwerpen, die art. 3 betreffen verdeeld over verschillende afdelingen of overleggroepen. Zo kan er de afdeling opleidingen of een afdeling ergonomie bestaan, of bestaan er overlegstructuren voor alloctonen of over vrouwenzaken.

Eenzelfde diversiteit treft men aan bij de inhoud van ARBO-jaarplannen. In sommige worden uitgebreide beleidsplannen beschreven, geheel in de geest van art. 3, over bijvoorbeeld geïntegreerde verpleegkunde als middel om het werk van verpleegkundigen beter te organiseren, of middenkader, dat meer onderricht zou moeten krijgen over de relatie mens/machine. Er zijn echter ook bedrijven, waar in de plannen voor welzijnsonderwerpen korthedshalve verwezen wordt naar de ondernemingsraad.

De leden van de workshops merkten op dat, hoe verschillend ook vaak

de structuur, de organisatie voor het uitvoeren van taken op het gebied van art. 17 wel aanwezig is, maar dat het vaak ontbreekt aan noodzakelijke kennis. Daardoor mogen ook vraagtekens gezet worden bij de oplossingen, die worden bedacht.

De meeste personeelsfunctionarissen en bedrijfsmaatschappelijk werkers zijn lid van het sociaal medisch team. Bij het ene bedrijf worden bij structurele problemen, die voortkomen uit het teamoverleg, aparte projectgroepen in het leven geroepen; bij andere bedrijven worden problemen doorverwezen naar de desbetreffende instanties en afdelingen.

Als welzijnsproblemen in het sociaal medisch team worden gesignaleerd, dient de individuele problematiek van mensen vaak als startpunt voor het beleidsmatig oplossen van problemen.

Als welzijnsproblematiek aan de orde komt, valt ze in de optiek van de functionarissen vaak in het niet bij de problemen die gesignaleerd worden op de terreinen veiligheid en gezondheid. Door wie en waar taken worden voorbereid is weer afhankelijk van de positie die men in het bedrijf bekleedt en van de identiteit van de beroepsgroep. Zo vindt men het in sommige gevallen uit strategisch oogpunt gunstig om onderdeel te zijn van de B.G.D. De B.G.D heeft volgens de door ons gesproken ergonomen en bedrijfskundigen meer aanzien en macht dan de afdeling personeelszaken. Bij overheidsorganen wordt gesproken over het primaat van de politieke ontwikkelingen. In een dergelijke organisatie blijft per definitie het personeels- en welzijnsbeleid een afgeleide factor.

Maatschappelijk werkers spreken over een onderwaardering van de beroepsgroep. Als beleidsmakers worden ze niet erkend en bij individuele problematiek verwijst de bedrijfsarts liever door naar de psychiater dan naar de bedrijfsmaatschappelijk werker.

6.2.3 Mogelijkheden om art. 17 uit te voeren (vraag 3)

Zijn de bedrijven voldoende uitgerust om art. 17 te kunnen uitvoeren?

Workshop bedrijfskundigen en ergonomen

Ja, maar:

Bij de beroepsgroep dient meer inhoudelijk gediscussieerd te worden over het welzijn in relatie tot de arbeid en de arbeidsorganisatie. Het management dient meer op de hoogte te zijn van haar verantwoordelijkheid in deze. Lijnmanagers zijn niet goed opgeleid.

Het kostenaspect moet meer bij de discussie worden betrokken. Rendementsargumenten moeten naar voren gehaald worden wil de operatie ARBO-wet kans van slagen hebben. In de gezondheidszorg wordt werken aan welzijn vanuit dat kostenoogpunt een moeilijk haalbare kaart gevonden. Tot slot wordt opgemerkt dat ook kleinere bedrijven gemakkelijker gebruik zouden moeten kunnen maken van bedrijfskundige en ergonomische kennis. Om goed voorbereid te zijn op de taken voort-

vloeiend uit art. 17, concluderen de deelnemers aan de workshop dat op elk bedrijf iemand aanwezig zou moeten zijn die minimaal een ergonomische opleiding heeft gevolgd op het niveau van de opleiding, die door de N.V.V.E. wordt georganiseerd (het zgn. ergonomische certificaat). De opleiding stelt mensen in staat ergonomische problemen te signaleren en de hulp van de juiste deskundige in te roepen om de problemen op te lossen. Op het gebied van de bedrijfskunde zijn uitgebreidere opleidingen voor handen op MTS, HTS en Universitair niveau. Aandacht voor de welzijnsaspecten in de bedrijfskunde opleidingen is nog te weinig geïntegreerd in de studie.

Workshop personeelswerkers en bedrijfsmaatschappelijk werkers

Ja, maar:

Er wordt veel te weinig geld vrijgemaakt en het ontbreekt aan coördinatie van de verschillende deskundigheden. Volgens de N.V.P.-vertegenwoordigster is art. 17 lid 3 onuitvoerbaar. Adviezen op het terrein van welzijn behoren naar de mening van de deelnemers niet verzonden te worden aan de ondernemingsraad of een van zijn commissies. Dit leidt tot een onwerkbaar situatie.

In de opleidingen van beide beroepsgroepen zou meer aandacht besteed moeten worden aan bedrijfs- en organisatiekunde in de brede zin van het woord. Daaronder moeten ook beïnvloedingstrategieën worden begrepen. Voor maatschappelijk werkers ontbreekt na de opleiding vaak een opleidingsplan.

Alle beroepsgroepen zijn van mening dat de verantwoordelijke managers veel te weinig op de hoogte zijn van de ontwikkelingen rond de ARBO-wet. Als zij niet meer open staan voor de problematiek zal de uitvoering van de art. 17 taken niet haalbaar zijn. In de voor hen georganiseerde opleidingen zou dergelijke problematiek meer systematisch aan de orde moeten komen.

6.2.4. Conclusies workshops beroepsgroepen.

De vragen 1 en 2 gaan over de rol van de verschillende beroepsgroepen en de taken die worden uitgevoerd. In het algemeen worden de onderzoeksresultaten wel herkend, met in achtname van alle verscheidenheid, die er in de praktijk is.

Duidelijk werd dat een belangrijke omissie van het onderzoek is, dat de verschillende organisatorische patronen, waarin taken op het gebied van art. 3 en art. 17 zijn ingebed, niet voldoende naar voren zijn gehaald. Binnen deze patronen spelen machts- en invloedsrelaties, die prioriteiten in het bedrijfsbeleid bepalen en in belangrijke mate vastleggen wat er op welzijnsgebied gebeurt. De vraag of deze patronen nog een bepaalde systematiek vertonen, is binnen het kader van ons onderzoek niet te beantwoorden. Beïnvloeding van het bedrijfsbeleid moet noodzakelijkerwijs zijn aanknopingspunt vinden bij de machts- en invloedsrelaties.

Voor wat betreft vraag 3 - is het mogelijk om art. 17 in de bedrijven uit te voeren -, kunnen we op basis van de workshops het volgende zeggen.

In de eerste plaats is gewezen op de overheersende invloed die de optiek van het management heeft op de mogelijkheden om een geïntegreerd welzijnsbeleid te voeren. Ook daar waar de kennis binnen de bedrijven aanwezig is, is het bevorderen van de betrokkenheid van het management van groot belang.

Ten tweede is deskundigheidsbevordering voor verschillende beroepsgroepen dwingend noodzakelijk. Ten aanzien van de bedrijfskundigen geldt, dat de kennis beter afgestemd zou moeten worden op de consequenties, die het ontwerpen van arbeidsprocessen vanuit welzijns-oogpunt heeft. Daar zowel een stuk personeelsbeleid als de concrete organisatie van het werk bij veel organisaties bij het lijnmanagement ligt, is voorlichting naar en scholing van deze beroepsgroep dwingend noodzakelijk omdat men vaak niet op de hoogte is van de effecten op het welzijn van de verschillende opties, die er in de praktijk voor dit werk liggen.

Ten derde veronderstelt de welzijnsconceptie van art. 3 een geïntegreerd beleid. Aanzetten hiertoe kunnen worden gevonden in beleidsmatige nadruk op ARBO-jaarplannen en ARBO-jaarverslagen. Dit zou de verschillende welzijnsdeskundigen er toe kunnen brengen hun activiteiten meer af te stemmen en kan de noodzaak tot duidelijker organisatorische structuren doen ontstaan.

6.3 Workshops 2 bedrijven

In de bespreking op de 2 bedrijven wilden we antwoord op de volgende vragen:

1. Hoe ziet de organisatiestructuur eruit ten aanzien van welzijns-vraagstukken?
2. Op welke wijze worden welzijnsproblemen gesignaleerd en besproken?
3. Is het mogelijk om de taken van art. 17 uit te voeren?

Ook deze workshops werden ingeleid met een korte uiteenzetting over de resultaten van het onderzoek, met de nadruk op de gegevens, die in beide bedrijven zijn verzameld.

6.3.1 Case beschrijving Ziekenhuis

De instelling telt 1500 werknemers. De welzijnsfunctionarissen, die deelnemen aan de workshop zijn personeelsfunctionaris (2 x), maatschappelijk werker en arbeidsdeskundige. Het bedrijf is aangesloten bij een regionale B.G.D. Het bedrijf kent per afdeling een sociaal medisch team dat maandelijks bijeen komt. Het team bestaat uit de afdelingsmanagers, de bedrijfsarts en de personeelsconsulent. Hier wordt de individuele problematiek van de medewerkers besproken. De drie personeelsconsulenten bespreken in het zogeheten consulentenoverleg

de problemen, die uitgaan boven die van de individuele medewerker. Er bestaat een V.G.W.-commissie van de medezeggenschapsraad. Deze commissie is volgens de ondervraagde deskundigen feitelijk slapende. Een ARBO-platform, waarin zitting hebben de ARBO-coördinator, de opleidingsfunctionaris en de B.G.D., is een maand geleden opgericht. Per afdeling bestaat een afdelingsoverleg.

Naar aanleiding van de onderzoeksresultaten en de vraag op welke wijze men in de eigen organisatie welzijnsproblematiek signaleert en bespreekt, ontspint zich een discussie over de rol van het management en de wijze waarop een stafmedewerker of een stafafdeling met deze rol om zou moeten gaan.

Het management van het ziekenhuis houdt zich slechts met drie zaken bezig, te weten:

- hoe zo goed mogelijk om kan worden gegaan met de schaarse financiële middelen;
- de privatisering van verschillende ziekenhuistaken;
- een grootscheepse reorganisatie, waarbij een deel van het ziekenhuis elders gehuisvest wordt.

Een stafmedewerker kan niets anders doen dan aanhaken bij het managementproces, dat gaande is. In dit proces moet geparticipeerd worden en bezien wat in de marges mogelijk is.

Een andere deelnemer aan het gesprek is van mening, dat de lijn verantwoordelijk is voor het sociaal beleid. Je kunt niet meelopen met het bedrijfsbeleid, er speelt altijd wel wat. Het midden-management moet meer aandacht geven aan welzijnsvraagstukken. Daartoe is het helaas te weinig capabel.

Men is ontevreden over de wijze waarop het ziekenhuis geleid wordt. De directie voert een ad hoc beleid, een manier van werken, waarbij zwaar geleund wordt op staffuncties en centrale regelingen. Managers verwijzen de problemen altijd door naar de staf. Daardoor behoeven ze zelf niet naar oplossingen te zoeken. En ook de medewerkers gaan met hun problemen naar de deskundigen in plaats van naar hun directe chef. Het resultaat van deze gang van zaken is, dat de medewerkers niet de chefs verantwoordelijk stellen, maar de staf.

De gesignaleerde welzijnsproblemen worden zo de problemen van de specialisten in plaats van managementproblemen. Een dergelijke werkwijze betekent ook dat stafmedewerkers sterk op lopende welzijnsproblemen gericht zijn en dus altijd curatief bezig zijn. Doordat er met een curatieve blik naar personeel en organisatie wordt gekeken lossen de stafmedewerkers volgens eigen zeggen elk half jaar dezelfde problemen op.

Eigenlijk zou P & O ten aanzien van welzijnsproblematiek eigen beleid moeten initiëren. Men probeert hier een begin mee te maken. De projectgroep Reorganisatie heeft diverse werkgroepen onder zich, die een reorganisatie voorbereiden. Enkele mensen van P & O zijn vertegenwoordigd in de werkgroep Transformatie, een groep die zich buigt over het vraagstuk op welke wijze de leidinggevendenden (de cultuurdragers) in de nieuwe organisatie, met hun eigen doelstelling, moeten functioneren. Deze organisatievorm geeft de stafafdeling structureel de garantie dat er meegedacht mag worden. (De sleutelfiguren van de organisatie zitten niet in de werkgroep. De vraag is dus of de adviezen van de werkgroep worden overgenomen door de projectgroep.)

Aan de hand van de lijst met welzijnsaspecten wordt een concreet voorbeeld gekozen om duidelijk te maken hoe een welzijnsprobleem door de organisatie gaat als het signaleerd wordt.

Gekozen wordt de nachtarbeid als voorbeeld van geïsoleerde arbeid. Nachtarbeid betekent geïsoleerd zijn van de organisatie en van maatschappelijke contacten. Vaak blijken de medewerkers, na vijf jaar in de nacht te hebben gewerkt, een grens te hebben bereikt. Na vijf jaar leidt geïsoleerde arbeid vaak tot uitval en ziekte. Dergelijke problemen van individuen zijn aanleiding voor deskundigen om meer beleidsmatig over de problematiek van de nachtarbeid te gaan denken. Men denkt bijvoorbeeld aan een wervings- en selectiebeleid, waar met mensen gesproken wordt over job-rotation of iets dergelijks. Het probleem blijkt echter langs deze weg niet op te lossen. De managers weigeren naar het probleem te kijken en zien al helemaal niets in preventief beleidsmatige maatregelen. Alleen als er heel klemmende problemen zijn kan beleid worden geformuleerd. Klemmende problemen zijn bijvoorbeeld een ziekteverzuim van 15%. Het management en de afdeling P & O hebben dan een gemeenschappelijk belang.

Het voorbeeld van opleidingsbeleid wordt genoemd. Reeds jaren is men bezig met het formuleren van een opleidingsplan. Het management wilde er niets van weten. Nu men aan het reorganiseren is en blijkt dat zaken niet goed lopen, kan er opeens beleid gemaakt worden rond het opleiden van mensen voor na de reorganisatie. De mening van de aanwezigen is dat er op deze wijze ad hoc gereageerd wordt op de behoeften van het management.

Tot slot spraken we over de haalbaarheid van art. 17 en het idee de personeelsfunctionaris als welzijnscoördinator te zien, ondersteund door diverse welzijnsdeskundigen. De deelnemers zijn van mening dat men in het ziekenhuis alleen aan art. 17 kan voldoen als het management als ingang wordt gekozen en daar de ARBO-coördinatie wordt gelegd.

6.3.2 Case beschrijving bedrijf groot-metaal

Het bedrijf telt meer dan 1500 werknemers en moet ingedeeld worden bij de groot-metaal. Het bedrijf kent 3 produktgroepen, die zeer ongelijk van grootte zijn. Een produktgroep telt $\pm$ 750 werknemers, één 450 en één 100. Het bedrijf kent een sociaal medisch team bestaande uit de bedrijfsmaatschappelijk werker, de bedrijfsarts en de personeelsconsulent. Hier wordt individuele problematiek van werknemers besproken, die vaak te maken heeft met (fysieke) belasting en belastbaarheid.

Voorts bestaat er een V.G.W.-commissie, dit is een commissie van de O.R. Op het niveau van de stafdiensten bestaat een ARBO-commissie, min of meer als tegenhanger van de V.G.W.-commissie. Er is een veiligheidsdienst, die nauw samenwerkt met de B.G.D. De bedrijfsarts is tevens hoofd van de veiligheidsdienst. Het bedrijf kent een ARBO-jaarverslag, waarin sterk de nadruk ligt op veiligheid en gezondheid: taken die door art. 3 van de ARBO-wet als welzijn worden geïdentificeerd, worden nog niet als zodanig herkend, ook al wordt in het bedrijfsbeleid wel aandacht aan de welzijnsaspecten gegeven. Onderdeel van het ARBO-jaarverslag is een kort ARBO-jaarplan, waarin eveneens

de nadruk ligt op veiligheid en gezondheid. Het bedrijf kent als deskundigen, die op het gebied van welzijn werkzaam zijn: personeelsfunctionarissen, een opleidingsfunctionaris, een veiligheidskundige, een bedrijfsarts en een bedrijfsmaatschappelijk werker.

Bij de eerste discussie blijkt, dat binnen het bedrijf een andere definitie wordt gehanteerd voor het begrip welzijn, dan in het onderzoek. Bij welzijn wordt meer gedacht aan begrippen als motivatie en betrokkenheid, kortom aan welbevinden.

Art. 3 kent duidelijk een andere definitie, die voor ons onderzoek geoperationaliseerd is in de aspectenlijst. Welke instanties resp. personen binnen het bedrijf hebben taken op het gebied van welzijn, zoals gedefinieerd in de aspectenlijst, naast de hiervoor reeds genoemde? Na enige discussie komt men tot de volgende opsomming:

1. Alle leidinggevers hebben taken op het gebied van informatie; overleg e.d.
2. Alle afdelingen hebben een afdelingscommissie, die ten minste eens per maand bijeen komt. Dit is een overlegorgaan op afdelingsniveau en houdt zich onder meer met V.G.W.-zaken bezig.
3. Er zijn twee beroepsinstanties waar men formeel kan klagen over waardering, inschaling e.d.
4. Per afdeling is er een personeelschef. Deze laatste geeft leiding in de afdeling ten aanzien van welzijnszaken en ARBO: dit gebeurt dus niet door P.Z. De centrale afdeling P.Z. is dus ondersteunend.

Aan de hand van de aspectenlijst wordt een concreet voorbeeld gekozen, namelijk dat van omscholing. Omscholing blijkt in een bepaald geval voor een aantal werknemers noodzakelijk te zijn in verband met de veranderde aard van orders. Door de produktieafdeling wordt dit probleem bij P.Z. aangekaart. P.Z. neemt contact op met de opleidingsfunctionaris, die een omscholingsplan opstelt. Vervolgens wordt het probleem in de afdelingscommissie aan de orde gesteld, waarna zo nodig de O.R. erbij wordt betrokken. Wanneer dit overleg traject is afgerond, wordt met de betrokkenen gesproken. Zijn er voor sommige betrokkenen onoverkomenlijke problemen, dan wordt hiervoor, soms in samenspraak met maatschappelijk werk een oplossing gezocht.

Bij nadere discussie blijken voor de verschillende welzijnsproblemen, afhankelijk van de aard van het probleem, verschillende routings door het bedrijf te zijn. Daarbij geldt het principe, dat de lijnen zo kort mogelijk worden gehouden. Veelal vormt in voorkomende gevallen de bedrijfsarts de centrale figuur.

Een voorbeeld van het laatste. Een oudere werknemer komt met klachten, die betrekking hebben op het werktempo. De arts neemt dan rechtstreeks contact op met de afdeling.

Het bedrijfsmaatschappelijk werk neemt bewust niet deel aan de beleidsvoorbereiding en zit dus aan het einde van de lijn.

In het algemeen gesproken is er voldoende gelegenheid voor de betrokkenen functionarissen om de eigen kennis op peil te houden en uit te breiden.

De verwachting voor de toekomst is, dat er meer planmatig gewerkt gaat worden, en dat daarbij het ARBO-jaarplan een belangrijker rol zal gaan spelen. Er zal gestreefd moeten worden naar een meer geïntegreerd beleid. Hoe dit tot stand zal komen is echter nog onduidelijk.

Twee dingen zijn daarbij volgens de gesprekspartners van belang:

1. Het is waarschijnlijk, dat de O.R. en de V.G.W-commissie een belangrijke rol zullen gaan spelen, zodra de betreffende wettelijke bepalingen van kracht zijn geworden. De O.R. kan wel eens de motor worden achter een duidelijk samenhangend welzijnsbeleid.
2. Inhoudelijk is in de lijn bijvoorbeeld bij de bedrijfsleiding de kennis over ergonomische en arbeidskundige vraagstukken niet voldoende. Daarvoor is bijscholing nodig, niet om problemen direct op te lossen, maar deze wel te kunnen herkennen, zodat er actie kan worden ondernomen. Juist bij het maken van productieplannen is deze kennis van belang, zodat welzijnsrisico's en ergonomische risico's kunnen worden voorkomen.

De algehele verwachting is, dat men aan de verplichtingen van art. 17 kan voldoen.

6.3.3 Conclusies workshops 2 bedrijven

In de gesprekken met de welzijnsdeskundigen van de twee bedrijven worden de conclusies van de workshops met de beroepsbeoefenaren duidelijk bevestigd. We zien twee volkomen verschillende organisatorische structuren rond de welzijnsproblematiek. In het geval van het bedrijf in de groot-metaal vormt de veiligheids- en gezondheidsproblematiek het ankerpunt voor het totale ARBO-beleid. Welzijnsproblemen krijgen daarin een vaste routing, die tot oplossingen kan leiden. Nadeel van deze structuur is de beperking, die het oplegt aan de mogelijkheid om tot een geïntegreerd beleid op welzijnsterrein te komen. Bij het ziekenhuis leidt de organisatie tot een soort fuik voor welzijnsproblemen: ze komen bij de deskundige beroepsbeoefenaren, die echter geen mogelijkheden hebben tot oplossingen te komen, doordat de prioriteiten van het management - noodgedwongen? - elders liggen.

Derhalve loopt de beoordeling van de vraag of aan de verplichtingen in art. 17 kan worden voldaan, in beide gevallen uit op een verschillend resultaat. Bij het ziekenhuis wordt gewezen op de machts- en invloedsrelaties, i.c. de prioriteitstelling van het management. Dit stemt overeen met wat we in het kwantitatief gedeelte van het onderzoek vonden voor de gezondheidssector: wel de mensen maar niet het geld om aan art. 17 (en de welzijnsverplichtingen meer in het algemeen) te voldoen.

Bij het metaalbedrijf wordt de vraag of aan art. 17 kan worden voldaan, duidelijk met "ja" beantwoord. Het uitvoeren van art. 17 wordt gezien als een logische verdere ontwikkeling van het bestaande V.G.W.-beleid. De scholings- en voorlichtingsbehoefte, die we eerder signaleerden ten aanzien van bepaalde beroepsgroepen, wordt duidelijk onderkend. Er is in verband met de toekomstige ontwikkelingen behoefte aan een meer geïntegreerd beleid, waarin de stuwende werking van de V.G.W.-commissie als belangrijk wordt gezien.

Algemene zorg voor de veiligheid, gezondheid en welzijn in verband met de arbeid.

- Artikel 3 Bij het organiseren van de arbeid, het inrichten van de arbeidsplaatsen en het bepalen van de produktie- en werkmethoden moet de werkgever het volgende in acht nemen in het kader van de zorg voor een zo groot mogelijke veiligheid, een zo goed mogelijke bescherming van de gezondheid en het bevorderen van het welzijn bij de arbeid, gelet op de algemeen erkende regelen der techniek, de stand van de bedrijfsgezondheidszorg, alsmede de stand van de ergonomie en die van de arbeidskunde of bedrijfskunde: (.....)
- e. de inrichting van de arbeidsplaatsen, de werkmethoden en de bij de arbeid gebruikte hulpmiddelen moeten zoveel als redelijkerwijs kan worden gevergd op ergonomisch verantwoorde wijze aan de werknemer zijn aangepast;
 - f. bij de samenstelling en toewijzing van de onderscheiden taken moet rekening gehouden worden met de persoonlijke eigenschappen van de werknemer met betrekking tot leeftijd, geslacht, lichamelijke en geestelijke gesteldheid, ervaring, vakmanschap en kennis van de voertaal; zo dikwijls deze eigenschappen daartoe, mede gelet op de werkomstandigheden, aanleiding geven, moet voor zoveel als redelijkerwijs kan worden gevergd op de bevordering van de veiligheid en de bescherming van de gezondheid van deze werknemers speciaal toezicht worden uitgeoefend, dan wel moeten andere doelmatige voorzieningen worden getroffen;
 - g. zoveel als redelijkerwijs kan worden gevergd, moet de arbeid bijdragen tot de vakbekwaamheid van de werknemer en dient de werkgever het werk van de werknemer zo in te richten dat de werknemer voldoende mogelijkheden heeft om zijn werk volgens eigen inzicht, zoals dat mede bepaald wordt door zijn vakbekwaamheid, te verrichten, contact met de andere werknemers te onderhouden en zich op de hoogte te stellen van het doel en het resultaat van zijn arbeid en de eisen die daaraan worden gesteld;
 - h. ongevarieerde zich in kort tijdsbestek herhalende arbeid en arbeid waarbij het tempo door een machine of een lopende band op een zodanige wijze wordt beheerst dat de werknemer zelf verhinderd wordt het tempo van de arbeid te beïnvloeden, moeten, zo veel als redelijkerwijs kan worden gevergd, worden vermeden; indien dergelijke arbeid niet of onvoldoende kan worden vermeden, moet de werkgever deze of anderssoortige arbeid of pauzes regelmatig afwisselen.

Bijlage I.2 Welzijnsaspectenlijst.

Artikel 3 van de ARBO-wet geeft een omschrijving van de aandachtsvelden op het gebied van welzijn, die in het beleid moeten worden betrokken. Deze aandachtsvelden laten zich vertalen in een aantal welzijnsaspecten of welzijnsrisico's. In het onderstaande wordt een zo nauwkeurig mogelijk omschrijving gegeven van deze welzijnsaspecten of -risico's. Daarbij wordt ieder aspect met steekwoorden aangeduid, die gevolgd worden door de omschrijving.

Leest u s.v.p. deze lijst nauwkeurig door en ga voor uzelf na of wat bij een steekwoord wordt omschreven, ook bij u op het bedrijf voorkomt. Gaat u vervolgens na welke van deze welzijnsaspecten tot uw takenpakket behoren of zouden moeten behoren.

De enquêteur komt bij het telefoongesprek hierop terug, zodat het handig is als u deze bijlage bij de hand heeft.

- Het is natuurlijk mogelijk dat u welzijnsaspecten of risico's signaleert of ermee in aanraking komt, die niet op de lijst voorkomen. Maakt u s.v.p. hiervan aantekening.

1. Oudere werknemers: beleid rond oudere werknemers in verband met bij voorbeeld functieverandering.

2. Problemen met voertaal: taalcursussen, informatieverbreiding in vreemde talen, instructies en voorschriften in vreemde talen, wanneer het bedrijf veel buitenlandse werknemers heeft.

3. Scholing buitenlanders: vaktechnische scholing aangepast aan kennis en ervaring van buitenlandse werknemers.

4. Voorzieningen voor vrouwen: part-timerschap, aangepaste werktijden e.d.

5. Bijscholen in verband met nieuwe technische hulpmiddelen: cursus en scholingsbeleid bij de introductie van nieuwe hulpmiddelen als computers, nieuwere typen gereedschapsmachines, nieuwe type medische apparatuur e.d.

6. Bijscholen in verband met functieverandering: herverdeling van taken over afdelingen of functies bij reorganisaties leidt tot anders ingevulde functies: bijscholingsbeleid.

7. Onvolledige functies: een onvolledige functie bestaat uit voornamelijk uitvoerende taken en is daarom vanuit welzijnsoogpunt niet gewenst: bestaat er beleid om onvolledige functies te vermijden?

8. Kortcyclische administratieve arbeid: kortcyclische administratieve arbeid bestaat uit een aaneenschakeling van een monotone handelingenreeks, die niet langer dan 1.5 min duurt. Voorbeeld: ponswerk.

9. Kortcyclische productie arbeid: zie hiervoor, maar nu in de productie. Voorbeeld: vele soorten lopende bandwerk.

10. Geïsoleerd werk: werk waarin geen of nauwelijks contacten met collega's mogelijk of noodzakelijk zijn. Voorbeeld: kraanmachinist.

11. Ongeschoolde arbeid: werk waarvoor geen vooropleiding noodzakelijk is.

12. Onvoldoende werkcontacten: werk waarvoor geen contact of overleg met andere werknemers nodig is.

13. Onvoldoende sociale contacten: werk dat sociaal contact met collega's onmogelijk maakt.
14. Werktempo, werkvolgorde, werkmethode: mogelijkheid van de werknemer om variaties aan te brengen in het tempo en de volgorde, waarin het werk wordt verricht, en de methode waarmee het werk wordt aan-gevat.
15. Regelmogelijkheden: de mogelijkheden van de werknemer om proble-men die in het werk voorkomen zelfstandig op te lossen.
16. Werktijden: problematiek rond flexibele werktijden, ploegendiensten, pauzeregelingen e.d.
17. Informatievoorziening: over doel en resultaten van het werk, de af-deling en het bedrijf of de instelling.
18. Aanpassing machines en hulpmiddelen: ergonomische problemen, die betrekking hebben op machines, meubilair i.v.m. b.v. werkhouding.
19. Aanpassing werkomgeving: aanpassing van klimaat, verlichting, vochtigheid, problemen met electrostatische electriciteit e.d.-
20. Aanpassingen WAGW: aanpassing die noodzakelijk zijn door het uit-voeren van het beleid in het kader van de WAGW.
21. Anders.....

Tweede afdeling, adviserende taken en deskundige diensten

Taken op het gebied van welzijn

- Artikel 17
1. Bij algemene maatregel van bestuur kan worden bepaald dat binnen een bedrijf of inrichting, behorende tot een bij die maatregel aangewezen categorie, de taken genoemd in het tweede lid moeten worden verricht.
 2. Deze taken, die de bevordering van het welzijn bij de arbeid ten doel hebben, zijn:
 - a. het doen van aanbevelingen met betrekking tot het algemeen ondernemingsbeleid voor zover dit mede is gericht op het welzijn bij de arbeid;
 - b. het zich op de hoogte houden van ontwikkelingen op het gebied van de ergonomie, de arbeidskunde en de bedrijfskunde voor zover betrekking hebbend op het welzijn bij de arbeid en het doen van aanbevelingen op grond daarvan ter verbetering van de arbeidsomstandigheden;
 - c. het zich op de hoogte stellen van de ervaringen welke zijn opgedaan met het onder a bedoelde beleid;
 - d. het verlenen van bijstand bij het geven van voorlichting en onderricht aan de werknemers inzake het welzijn bij de arbeid;
 - e. het verlenen van bijstand bij het tot stand komen van het jaarplan en het jaarverslag;
 - f. de advisering en ondersteuning inzake de overige aangelegenheden die liggen op het gebied van het bevorderen van het welzijn bij de arbeid.
 3. Een afschrift van een aan de werkgever uitgebracht advies, gedaan op grond van de vervulling van taken genoemd in het tweede lid, wordt zo spoedig mogelijk gezonden aan de ondernemingsraad onderscheidenlijk de ter zake bevoegde Commissie. Indien beide colleges ontbreken wordt de inhoud van een dergelijk advies zo spoedig mogelijk ter kennis van de belanghebbende werknemers gebracht.
 4. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur kunnen nadere regelen worden gesteld met betrekking tot het in dit artikel bepaalde. Deze regelen kunnen onder meer betrekking hebben op:
 - a. de in het tweede lid bedoelde taak en de wijze van uitoefening daarvan;
 - b. de contacten met instellingen en instanties.

Bijlage I.4 Brief directie, fase 1 onderzoek.

Geachte directie,

Het Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden is door het Ministerie van Sociale Zaken gevraagd een onderzoek te doen onder een aantal grotere bedrijven en instellingen. Doel van het onderzoek is vast te stellen, welke infrastructuur in die bedrijven aanwezig is, om taken uit te voeren op het gebied van welzijn, zoals dat omschreven is in de Arbeidsomstandighedenwet. Het onderzoek hangt samen met het van kracht worden van art. 3 van de Arbeidsomstandighedenwet, waarin de zorg voor welzijn nader is omschreven en met de invoering van art. 17, waarbij een nader te bepalen categorie bedrijven kan worden aangewezen om structurele voorzieningen te treffen om een aantal taken ter bevordering van het welzijn van de werknemers te kunnen uitvoeren.

In het kader van het onderzoek willen wij een aantal vragen voorleggen aan een aantal functionarissen, die binnen uw bedrijf of instelling belast zijn met in dit verband relevante activiteiten.

Over het doel en inhoud van het onderzoek hebben wij een uitgebreidere brief gericht aan het hoofd van uw Personeelsafdeling.

Wij verzoeken u vriendelijk medewerking aan het onderzoek te bevorderen.

In het kader daarvan willen wij u vragen uw Ondernemingsraad of de MC/DC op de hoogte te brengen van het feit, dat het onderzoek bij uw bedrijf of instelling plaats vindt.

Voor meerdere informatie kunt u contact opnemen met ondergetekenden.

Hoogachtend,

Bijlage I.5 Brief Hoofd P.Z., fase 1 onderzoek

Aan het Hoofd van de Afdeling Personeelszaken, 17 mei 1989.

Geachte heer/mevrouw,

Zoals het er nu naar uitziet zal in de eerste helft van 1990 artikel 17 van de Arbeidsomstandighedenwet van kracht worden. Zoals U bekend zal zijn, kent de Arbeidsomstandighedenwet drie kernbegrippen: Veiligheid, Gezondheid en Welzijn.

Artikel 17 beschrijft de voorzieningen, die in bedrijven aanwezig zouden moeten zijn, om de taken op het gebied van welzijn uit te kunnen voeren. De verplichtingen van de werkgever ten aanzien van welzijn in verband met de arbeid zijn nader omschreven in artikel 3 lid e t/m h van de Arbeidsomstandighedenwet. Kort samengevat wordt daar onder welzijn het volgende verstaan:

- Bij de samenstelling van een takenpakket moet rekening worden gehouden met de persoonlijke eigenschappen van de werknemer, zoals onder andere leeftijd, geslacht, ervaring, vakmanschap en dergelijke.
- De arbeid moet bijdragen tot de vakbekwaamheid van de werknemer.
- Het werk moet naar eigen inzicht van de werknemer kunnen worden ingericht.
- Contact met andere werknemers moet in voldoende mate mogelijk zijn.
- Kortcyclische, d.w.z. ongevarieerde, zich in kort tijdsbestek herhalende arbeid moet zo veel mogelijk worden vermeden.
- De werknemer moet geïnformeerd worden over het doel en resultaat van zijn werk.
- Werkzaamheden, inrichting van arbeidsplaatsen en hulpmiddelen dienen zoveel mogelijk te voldoen aan ergonomische criteria.

De hiervoor vermelde punten laten zich op zeer uiteenlopende wijze in beleid vertalen. Ze doen een beroep op een breed scala van deskundigheden.

Daardoor is het mogelijk, dat binnen een bedrijf zeer verschillende professionele beroepsbeoefenaren zich bezighouden met wat in de wet onder welzijn wordt verstaan. Het ligt voor de hand hierbij te denken aan personen, die werkzaam zijn in de sfeer van personeels- of sociale zaken. De hiervoor gegeven opsomming van aandachtspunten, die voor welzijn van belang zijn, laat echter zien, dat ook de taakinhoud of de takenpakketten van de medewerkers van groot belang zijn. Daarbij betrokken zijn vaak bedrijfskundigen, ontwerpers, arbeidspychologen en anderen die zich met de produktie- en arbeidsorganisatie bezighouden.

Het Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden is door het Ministerie van Sociale Zaken gevraagd een onderzoek te doen naar de in de bedrijven aanwezige infrastructuur, waarin de taken op het gebied van artikel 3 kunnen worden ingebed. We stellen ons daarbij voor een

aantal beroepsbeoefenaren, die ten minste een gedeelte van hun tijd besteden aan de vraagstukken, die hiervoor zijn genoemd, met een vragenlijst te benaderen. Het gaat daarbij om personen, die met name actief zijn op het gebied van concrete advisering, ondersteuning en de ontwikkeling van beleid op het gebied van welzijn.

Ook degenen, die uit hoofde van hun functie in de toekomst een dergelijke rol zouden kunnen gaan spelen en thans voornamelijk uitvoerend op dit terrein actief zijn, zijn voor het onderzoek van belang.

Een samenvatting van het onderzoeksverslag zal aan de deelnemers van het onderzoek worden toegezonden. Getracht zal worden hierna een aantal workshops te houden met beroepsbeoefenaren uit een geselecteerd aantal bedrijven om de resultaten van het onderzoek te bespreken en aanbevelingen voor toekomstige ontwikkeling op te stellen. Deze aanbevelingen vormen een onderdeel van de eindrapportage, die wij ten behoeve van het Ministerie van Sociale Zaken zullen verrichten.

Om het vragenlijstgedeelte van het onderzoek te kunnen uitvoeren is het van belang, dat we beschikken over de namen en functies van personen, die zich binnen uw bedrijf met de geschetste problematiek bezig houden.

Eén van de medewerkers van bureau Inter/View zal U dan ook een dezer dagen bellen om U te vragen welke personen wij met de vragenlijst zouden kunnen benaderen.

Mocht U vragen hebben met betrekking tot het onderzoek en de doelstelling, dan kunt u zich wenden tot de ondergetekenden, beiden onderzoeksmedewerkers van het N.I.A.

Bij voorbaat hartelijke dank voor Uw medewerking.

Bijlage I.6 Vragenlijst 1, selectie respondenten

Instructie enquêteur:

Bij het opbellen vragen naar het hoofd Personeelszaken. Meestal krijgt u dan het secretariaat. Vragen of de brief ter hand is gesteld aan het hoofd Personeelszaken en dan deze te spreken vragen. Wanneer deze na verschillende pogingen niet te spreken is te krijgen, dan vragen naar de functionaris op Personeelszaken, die zich met de Arbeidsomstandighedenwet bezighoudt. Eventueel spreken met de functionaris aan wie volgens het secretariaat de brief is gegeven. Wanneer contact is gemaakt, de volgende tekst voorlezen:

Voorlezen 1:

Vorige week heeft u een brief ontvangen van het Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden. In deze brief werd uw medewerking gevraagd aan een onderzoek rond de invoering van art. 17 van de ARBO-wet. Het onderzoek wil in kaart brengen of in bedrijven/instellingen de voorwaarden aanwezig zijn om een aantal taken op het gebied van welzijn te kunnen uitvoeren. Daarom willen we een aantal functionarissen van uw bedrijf/instelling met een vragenlijst benaderen. Het gaat hierbij om functionarissen, die voor uw eigen bedrijf/instelling werken. Kunt u zich deze brief nog herinneren?

zo ja, ga door met vraag 1.

zo nee, lees de volgende tekst:

Voorlezen 2:

De Arbeidsomstandighedenwet maakt een onderscheid tussen de zorg voor veiligheid, gezondheid en welzijn. Met de zorg voor veiligheid en gezondheid houden zich meestal speciale functionarissen bezig, zoals de veiligheidskundige en de bedrijfsarts. Wij willen nu in kaart brengen welke functionarissen zich met welzijn, zoals dat bedoeld wordt in de Arbeidsomstandighedenwet, bezig houden. Ook willen wij weten op welke afdeling de functionaris werkt. Deze functionarissen willen we dan in een vervolgonderzoek benaderen met de vraag welke taken zij op het gebied van welzijn uitvoeren. Als het om welzijnstaken gaat blijkt vaak dat verschillende mensen zich hiermee bezig houden. Het gaat ons met name om personen, die over het beleid adviseren, ondersteuning verlenen, zich op de hoogte stellen van de nieuwste ontwikkelingen enz, ook al doen ze dat slechts een beperkt gedeelte van hun tijd en zijn zij bijvoorbeeld de rest van de tijd met uitvoerende werkzaamheden belast.

We zullen nu verschillende onderwerpen de revue laten passeren. Onderwerpen die onder het begrip welzijn vallen volgens de ARBO-wet en beschreven staan in artikel 3 van die wet.

Wij vragen de naam en de afdeling van de persoon te noemen. Het is ook mogelijk dat niemand zich expliciet met het onderwerp bezighoudt. Ook kan het voorkomen dat u mensen raadpleegt, die niet aan het bedrijf/instelling verbonden zijn. Ze kunnen bijvoorbeeld aan een moederbedrijf zijn verbonden of aan een extern bureau. In dat geval vragen we u de naam van de deskundige en de naam van het bureau. Heeft u naar aanleiding hiervan nog vragen?

Enqueteur: Als de vragen te ingewikkeld worden verwijzen naar NIA, Johan Middendorp tel. 020 - 5498 503 of Martha Meerman tel. 020 - 5498 501

1. Met wie ben ik nu in gesprek ?
naam:..... voorletter....
geslacht: Man/Vrouw
functie:.....
afdeling:.....
adres: a.identiek bedrijfsadres: Ja/Nee
b.zo nee, anders nl:
p/a (naam vestiging).....
straat:.....nr....
postcode..... plaatsnaam.....
2. Bij de taken, die werknemers moeten uitvoeren, dient rekening gehouden te worden met persoonlijke kenmerken van mensen zoals bv. leeftijd, geslacht, etnische achtergrond, e.d. Wie houdt zich op uw bedrijf/instelling bezig met dergelijke zaken bezig? We denken aan bijvoorbeeld aan het beleid inzake oudere werknemers, aan een positief actiebeleid t.a.v. vrouwelijke werknemers of aan de toepassing van de WAGW. Meerdere mensen kunnen zich met deze onderwerpen bezighouden: noemt u dan de twee belangrijkste.

Het volgende antwoordblok 1 wordt steeds daar herhaald waar het wordt aangegeven.

[]niemand

[]Reeds genoemd: zie vraag

[]Intern:

naam:..... voorletter....

geslacht: Man/ Vrouw

afdeling:.....

beroep: (codes: zie lijst)

adres: a. identiek bedrijfsadres: Ja/ Nee

b. zo nee, anders nl:

p/a (naam vestiging).....

straat:.....nr....

postcode..... plaatsnaam.....

[]Extern:

naam:..... voorletter....

geslacht: Man Vrouw

hoofdconcern: Ja/ Nee

zo nee, naam bureau:.....

- 3: Zijn er mensen op uw bedrijf/instelling, die zich bezighouden met het opleidingsbeleid voor het op peil houden van de vakbekwaamheid van werknemers en voor het bijscholen van werknemers, wanneer takenpakketten en functies veranderen?

>antwoordblok 1<

- 4: In veel bedrijven/instellingen verandert veel door verandering van het dienstenpakket, nieuwe produktiemethoden of ontwikkeling van nieuwe produkten. Ook worden wel nieuwe manieren van werken bedacht en ingevoerd. Al deze zaken hebben vaak gevolgen voor de functieinhoud van de werknemers of de wijze waarop taken tussen de werknemers zijn verdeeld. Er ontstaan nieuwe

functies en oude verdwijnen. Wat voor taken iemand in zijn functie heeft, heeft consequenties voor het welzijn. Zijn er functionarissen, die zich met het ontwerpen en ontwikkelen van functies bezig houden?

>antwoordblok 1<

- 5: Sommige soorten werk roepen specifieke problemen op. We denken dan aan kortcyclische, ongevarieerde arbeid (lopende bandwerk), werken op geïsoleerde werkplekken, ongeschoolde arbeid e.d. Zijn er mensen, die zich speciaal met deze problemen bezighouden? (Niet meer dan twee noemen)

>antwoordblok 1<

- 6: Houdt iemand in uw organisatie zich bezig met het ontwikkelen van werkoverleg of het bevorderen van goede communicatie en werkcontacten tussen collega's?

>antwoordblok 1<

- 7: Bepaalde manieren van produceren van goederen of diensten kunnen heel strikt het werktempo, de werkvolgorde en de werkmethode van de medewerkers voorschrijven. Dat levert problemen in de welzijnssfeer op, omdat werknemers hun werk niet optimaal naar eigen inzicht kunnen verrichten. Zijn er mensen, die zich met de problemen, die hieruit voorkomen, bezig houden?

>antwoordblok 1<

- 8: Wie houdt zich op het bedrijf/instelling bezig met de werktijden, pauzeregelingen, ploegendiensten e.d.?

>antwoordblok 1<

- 9: Om zijn werk goed te kunnen doen moet een werknemer weten waarvoor het dient en in welk groter geheel het past. Wordt hier aandacht aan besteed en zo ja, is hier iemand speciaal mee belast?

>antwoordblok 1<

- 10: Aanpassing van machines, meubilair en werkomgeving, zoals verlichting en klimaat aan mensen noemt men ergonomie: zijn er mensen, die zich met deze vraagstukken bezig houden?

>antwoordblok 1<

- 11: Werkt u met een ARBO-jaarplan, d.w.z. heeft u plannen ontwikkeld, die aangeven, wat u het komende jaar wil gaan doen voor het verbeteren van de arbeidsomstandigheden?

[]ja []nee []weet niet

zo ja: wilt u dat opsturen naar het NIA?

[]ja []nee

Adres NIA: Stichting Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden, t.a.v. C. v/d Putten, Postbus 5665, 1007 AR Amsterdam.

- 12: Werkt u met een ARBO-jaarverslag of anders een sociaal jaarverslag waarin apart aandacht wordt gegeven aan arbeidsomstandigheden?

[]ja []nee

zo ja: wilt u dat opsturen naar het NIA?

[]ja []nee

13: Bestaat er een organisatieschema van uw bedrijf?

[]ja []nee

zo ja: wilt u dat opsturen naar het NIA?

[]ja []nee

14: Heeft uw bedrijf/instelling een eigen B.G.D.?

[]ja naam Hoofd/directeur:.....voorl.....

adres:.....nr....

postcode.... .. plaatsnaam.....

[]nee

zo nee 14: u bent aangesloten bij een zelfstandige B.G.D.?

[]ja naam Hoofd/directeur:.....voorl.....

adres:.....nr....

postcode.... .. plaatsnaam.....

[]nee

zo nee vorige vraag: u bent aangesloten bij een B.G.D. van uw concern?

[]ja naam Hoofd/directeur:.....voorl.....

adres:.....nr....

postcode.... .. plaatsnaam.....

[]nee

15: Zijn er nog mensen op uw bedrijf/instelling die u nog niet genoemd heeft maar die zich volgens u wel bezig houden met welzijn in de zin van de ARBO-wet? (niet meer dan twee personen)

>antwoordblok 1<

16: Heeft u er bezwaar tegen dat uw naam en die van uw afdeling wordt genoemd bij het benaderen van de bovenstaande personen met een vragenlijst?

[]ja []nee

Enquêteur: respondent bedanken voor de moeite!!

Gebruikte beroepscodering.

1. personeelsfunctionaris
2. personeelsconsulent
3. maatschappelijk werk(st)er
4. opleidingsfunctionaris
5. ARBO-consulent
6. bedrijfsarts
7. lid VWG-commissie
8. ergonom
9. arbeidspycholoog
- 10.organisatie-adviseur
- 11.afdelingschef
- 12.bedrijfskundige
- 13.anders nl.....

Bijlage I.7, Brief Hoofd P.Z., fase 2 onderzoek

Aan hoofd PZ c.q. respondent 1.

Geachte Heer/Mevr.....

Enige weken geleden bent u door ons benaderd met het verzoek mee te werken aan een onderzoek, dat wij in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken uitvoeren over de invoering van art. 17 van de Arbeidsomstandighedenwet.

Wij vroegen u namen en functies te noemen van personen, die zich binnen uw bedrijf of instelling bezighouden met beleidsvoering en ontwikkeling van beleid ten aanzien van taken op het gebied van welzijn.

Op dit moment hebben we voor 200 bedrijven de namen van de verschillende deskundige beroepsbeoefenaren, die werkzaam zijn binnen die bedrijven verzameld. Hiermee hebben we de eerste fase van het onderzoek afgerond.

Nu willen we u en de door u genoemde personen benaderen met een vervolgvragenlijst. Deze vragenlijst is inhoudelijk van aard.

In deze tweede fase willen we onderzoeken welke taken door verschillende beroepsbeoefenaren worden uitgevoerd en welke kennis en ervaring met betrekking tot de welzijnsaspecten, zoals die genoemd zijn in artikel 3 van de ARBO-wet aanwezig is.

Daarnaast willen we nagaan in welke mate een basis aanwezig is voor het uitvoeren van de taken, die genoemd worden in artikel 17 van deze wet.

In de bijlage 1 wordt door middel van steekwoorden een opsomming gegeven van een aantal welzijnsaspecten. Deze lijst wordt in de vragenlijst gebruikt, waarmee u binnenkort benaderd wordt.

De bijlage 2 bij deze brief bevat een uiteenzetting van het doel van het onderzoek. Deze is gericht aan personen die nog niet eerder in het onderzoek waren betrokken. U kunt deze naslaan als u zich een en ander in herinnering wilt roepen.

De komende weken zult u weer telefonisch worden benaderd door een medewerker van bureau Interview. Het gesprek zal ongeveer 15 minuten duren.

Wij hopen nogmaals op uw medewerking te kunnen rekenen.

Hoogachtend,

Bijlage 1: Welzijnsaspectenlijst

Bijlage 2: Omschrijving doel onderzoek aan de hand van brief aan deskundigen (zie: Bijlage I.8)

Bijlage I.8 Brief aan geselecteerde welzijnsdeskundigen (9 juni 1989).

Geachte heer/mevrouw,

Het Ministerie van Sociale Zaken heeft aan het Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden gevraagd onderzoek te doen naar mogelijkheden in bedrijven en instellingen om artikel 17 uit te voeren. Alvorens we op dit onderzoek ingaan, beschrijven we eerst kort de achtergronden.

Zoals het er nu naar uitziet zal in de eerste helft van 1990 artikel 17 van de Arbeidsomstandighedenwet van kracht worden. Zoals u bekend zal zijn, kent de Arbeidsomstandighedenwet drie kernbegrippen: Veiligheid, Gezondheid en Welzijn. Artikel 17 beschrijft de voorzieningen en de infrastructuur, die in bedrijven en instellingen aanwezig zouden moeten zijn, om de taken op het gebied van welzijn uit te kunnen voeren. Deze taken zijn onder andere:

- Het doen van aanbevelingen voor het algemeen ondernemingsbeleid.
- Het zich op de hoogte houden van ontwikkelingen op het gebied van welzijn, en het op grond daarvan doen van aanbevelingen voor de verbeteringen van de arbeidsomstandigheden.
- Het zich op de hoogte stellen van ervaringen welke elders zijn opgedaan.
- Het verlenen van bijstand bij het tot stand komen van ARBO-jaarplan en ARBO-jaarverslag.

Deze taken zouden dus op enigerlei wijze structureel binnen een bedrijf of instelling moeten worden uitgevoerd.

De verplichtingen van de werkgever ten aanzien van welzijn in verband met de arbeid zijn nader omschreven in artikel 3 lid e t/m h van de Arbeidsomstandighedenwet. Kort samengevat wordt daar onder welzijn het volgende verstaan:

- Bij de samenstelling van een takenpakket moet rekening worden gehouden met de persoonlijke eigenschappen van de werknemer, zoals onder andere leeftijd, geslacht, ervaring, vakmanschap en dergelijke.
- De arbeid moet bijdragen tot de vakbekwaamheid van de werknemer.
- Het werk moet naar eigen inzicht van de werknemer kunnen worden ingericht.
- Contact met andere werknemers moet in voldoende mate mogelijk zijn.
- Kortcyclische, d.w.z. ongevarieerde, zich in kort tijdsbestek herhalende arbeid moet zo veel mogelijk worden vermeden.
- De werknemer moet geïnformeerd worden over het doel en resultaat van zijn werk.
- Werkzaamheden, inrichting van arbeidsplaatsen en hulpmiddelen

dienen zoveel mogelijk te voldoen aan ergonomische criteria.

De hiervoor vermelde punten laten zich op zeer uiteenlopende wijze in beleid vertalen. Ze doen een beroep op een breed scala van deskundigheden. Binnen een bedrijf ziet men dan ook vaak dat verschillende professionele beroepsbeoefenaren zich bezighouden met wat in de wet onder welzijn wordt verstaan.

Het onderzoek richt zich in hoofdzaak op de inventarisatie van de mogelijkheden die er in bedrijven en instellingen zijn om aan Art. 17 te voldoen.

Wij hebben 200 bedrijven gevraagd welke mensen zich in het betreffende bedrijf bezighouden met het welzijn zoals bedoeld in de ARBO-wet.

Voor uw bedrijf vroegen we dat aan de heer/ mevrouw.....

U bent als een van de deskundigen door hem/haar genoemd.

Door middel van deze brief vragen wij dan ook uw medewerking aan ons onderzoek.

Een samenvatting van het onderzoeksverslag zal aan de deelnemers van het onderzoek worden toegezonden. Getracht zal worden hierna een aantal workshops te houden met beroepsbeoefenaren uit een geselecteerd aantal bedrijven om de resultaten van het onderzoek te bespreken en aanbevelingen voor toekomstige ontwikkeling op te stellen. Deze aanbevelingen vormen een onderdeel van de eindrapportage, die wij ten behoeve van het Ministerie van Sociale Zaken zullen verrichten.

In de komende weken zult u telefonisch worden benaderd door een medewerker van bureau Interview. Het gesprek zal ongeveer 15 minuten duren.

U treft bij deze brief een bijlage aan waarop door middel van steekwoorden een opsomming wordt gegeven van een aantal welzijnsaspecten. Deze lijst behoort bij de vragen die u door de enquêteur gesteld wordt.

Wij hopen op uw medewerking te kunnen rekenen.

Hoogachtend,

Bijlage 1, Welzijnsaspectenlijst

Bijlage I.9: Vragenlijst 2, hoofdonderzoek

In het onderzoek worden drie groepen functionarissen onderscheiden, te weten:

- groep 1: de functionarissen betrokken bij onderzoek 1, die de namen van functionarissen, die zich met welzijn bezighouden noemen. (De hoofden PZ.)
- groep 2: functionarissen, die door groep 1 genoemd zijn bij wie de naam van de respondent uit groep 1 genoemd mocht worden.
- groep 3: functionarissen, die door groep 1 genoemd zijn bij wie de naam van de oorspronkelijke respondent uit groep 1 niet genoemd mocht worden.

De drie groepen kregen elk een aparte introductie.

Startblok

Vragen voor groep 1

1. Is uw bedrijf/instelling een zelfstandige organisatie in die zin dat het geen onderdeel vormt van een groter geheel als een concern, overheidsinstelling e.d.?
☐ja, zelfstandig ☐nee, niet zelfstandig ☐weet niet
2. Hoeveel werknemers zijn er op uw bedrijf (*locatie!*) werkzaam?
☐minder dan 400 werknemers ☐401 - 500 ☐501 - 600 ☐601 - 700
☐701 - 800 ☐801 - 900 ☐901 - 1000 ☐1001 - 1100 ☐1101 - 1200
☐1201 - 1300 ☐1301 - 1400 ☐1401 - 1500 ☐1501 - 1750 ☐1751 - 2001 ☐2001 - 2500 ☐meer dan 2500 ☐weet niet
3. Hoeveel procent vrouwelijke werknemers heeft uw bedrijf/instelling ongeveer?
☐tot 10 % ☐11% - 20% ☐21% - 30% ☐31% - 40% ☐41% - 50% ☐51% - 60%
☐61% - 70% ☐71% - 80% ☐81% - 90% ☐meer dan 90% ☐weet niet
4. Hoeveel procent buitenlandse werknemers zijn werkzaam op uw bedrijf?
☐tot 10 % ☐11% - 20% ☐21% - 30% ☐31% - 40% ☐41% - 50% ☐51% - 60%
☐61% - 70% ☐71% - 80% ☐81% - 90% ☐meer dan 90% ☐weet niet
5. Hoeveel werknemers beneden de 22 jaar zijn werkzaam op uw bedrijf/instelling?
☐tot 10 % ☐11% - 20% ☐21% - 30% ☐31% - 40% ☐41% - 50% ☐51% - 60%
☐61% - 70% ☐71% - 80% ☐81% - 90% ☐meer dan 90% ☐weet niet

Doorgaan met vraag 3, derde blok

Vragen voor groep 2

1. U bent de heer/ mevrouw.... Uw functie is.....
Kloppen deze gegevens?
☐ja ☐nee
=> updaten (aan de hand van de lijst uit vragenlijst 1)
2. Wij verkregen uw naam van mevrouw/ de heer A. Wij hebben u

een brief gezonden, waarin wij uw medewerking vragen aan een onderzoek in het kader van artikel 17 van de ARBO-wet. Kunt u de brief er even bijnemen?

☐ja, dan doorgaan ☐nee

Enquêteur: eventueel brief toesturen en nieuwe afspraak maken

Enquêteur: Noteren wie we de brief moeten toesturen.

3. Heeft u op dit moment een kwartiertje om enkele vragen te beantwoorden?

☐ja, dan doorgaan met vraag 'Hoe lang werkt u op het bedrijf/instelling' (vraag 3 volgende blok)

☐nee, nieuwe afspraak maken

Vragen voor groep 3

1. Wij hebben u een brief gezonden waarin wij uw medewerking vragen aan een onderzoek in het kader van artikel 17 van de ARBO-wet. Kunt u die brief er even bijnemen?

☐ja, dan doorgaan ☐nee, nieuwe afspraak maken

2. Heeft u op dit moment tijd om enkele vragen te beantwoorden?

☐ja, dan doorgaan ☐nee, nieuwe afspraak maken

3. Hoe lang werkt u op het bedrijf/instelling?

☐minder dan 2 jaar ☐2 jaar tot 4 jaar ☐5 jaar tot 10 jaar ☐10 jaar of meer

4. En hoe lang in uw huidige functie?

☐minder 1 jaar ☐1 tot 2 jaar ☐3 tot 5 jaar ☐6 tot 8 jaar ☐meer dan 8 jaar

5. Wat voor soort opleiding heeft u genoten?

☐technische opleiding ☐sociale beroepsopleiding ☐bedrijfskundige opleiding ☐administratieve opleiding ☐medische opleiding ☐andere opleiding

6. Op welk niveau lag deze opleiding?

☐M.B.O. - niveau ☐H.B.O. - niveau ☐universitair niveau ☐ander niveau

7. Kunt u mij zeggen wat uw beroep is?

1. personeelswerker (inclusief hoofd PZ, opleidingsfunctionaris) 2. (bedrijfs)maatschappelijk werker 3. ergonom (inclusief ergotherapeut) 4. bedrijfs- of arbeidskundige, organisatie-adviseur 5. medisch beroep (arts, fysiotherapeut, hygiënist, verpleegkundige) 6. psycholoog 7. manager 8. anders (afdelingschef, VGW-commissielid, etc.) 9. weet niet / kan niet zeggen 10. niet vastgesteld

Blok 1

(De met * gemerkte vragen zijn alleen bestemd voor groep 2 en groep 3).

8. Was u, voordat wij u benaderden, al op de hoogte van het bestaan van de ARBO-wet? *

☐ja ☐nee ☐enigszins

9. Heeft u naar uw mening bij de uitoefening van uw functie te maken met de ARBO-wet? *

☐ja ☐nee ☐enigszins

Eng: Artikel 3 van de ARBO-wet bevat de welzijnsaspecten of de aandachtspunten waaraan de werkgever aandacht moet besteden; dus: Art 3: waaraan aandacht besteden;

10. Was u, voordat wij u benaderden, al op de hoogte van de inhoud van het welzijnsartikel van de ARBO-wet, artikel 3, waarin het welzijnsbegrip wordt omschreven? *

☐ja ☐nee ☐enigszins

Eng: Artikel 17 over de taken, die op het gebied van welzijn moeten worden uitgevoerd binnen een bedrijf; dus Art 17: hoe aandacht besteden aan welzijn.

11. Was u, voordat wij u benaderden, al op de hoogte van de inhoud van het artikel 17 van de ARBO-wet? *

☐ja ☐nee ☐enigszins

12. Heeft u, naar uw mening, bij de uitoefening van uw functie te maken met artikel 3, het welzijnsartikel? *

☐ja ☐nee ☐enigszins

13. Is uw mening dat u een rol heeft te vervullen bij de uitvoering van artikel 17?

☐ja ☐nee ☐enigszins

14. De ARBO-wet onderscheidt veiligheids-, gezondheids-, en welzijnsaspecten. Kunt u aangeven in welke mate u te maken heeft met ieder van deze aspecten? U heeft daarbij steeds de keuze uit de volgende antwoordmogelijkheden:

☐zeer veel, ☐veel, ☐enigszins, ☐weinig en ☐in het geheel niet.

15. In welke mate heeft u in uw taakuitoefening te maken met veiligheid:

☐zeer veel ☐veel ☐enigszins ☐weinig ☐in het geheel niet

16. In welke mate heeft u in uw taakuitoefening te maken met gezondheid:

☐zeer veel ☐veel ☐enigszins ☐weinig ☐in het geheel niet

17. In welke mate heeft u in uw taakuitoefening te maken met welzijn:

☐zeer veel ☐veel ☐enigszins ☐weinig ☐in het geheel niet

Blok 2

18. Aan de brief is een lijst van aandachtspunten op het gebied van welzijn toegevoegd. Kunt u deze lijst voor u nemen?

☐ja, dan doorgaan ☐nee, nieuwe afspraak maken

19. Kunt u aangeven welke aspecten op het gebied van welzijn op uw bedrijf voorkomen? Dit kunt u doen door de nummers te noemen.

>Welzijnsaspectenlijst<:

1.oudere werknemers 2.problemen met de voertaal 3.scholing buitenlanders 4.voorzieningen voor vrouwen 5.bijscholing in verband met

nieuwe technische hulpmiddelen 6.bijscholing in verband met functie-
veranderingen 7.onvolledige functies 8.kortcyclische administratieve
arbeid 9.kortcyclische produktie arbeid 10.geïsoleerd werk 11.onge-
schoolde arbeid 12.onvoldoende werkcontacten 13.onvoldoende sociale
contacten 14.werktempo, werkvolgorde, werkmethode 15.regelmogelijk-
heden 16.werktijden 17.informatievoorziening 18.aanpassing machines en
hulpmiddelen 19.aanpassing werkomgeving 20.aanpassing WAGW 21. geen
van deze

20. Kunt u aangeven in welke mate management en werknemersverte-
genwoordiging op een lijn zitten als het er om gaat te bepalen
wat de belangrijkste aandachtspunten op het gebied van welzijn
zijn?

☐grote overeenstemming ☐enige overeenstemming ☐nauwelijks overeen-
stemming ☐geen overeenstemming ☐weet niet ☐geen antwoord

21. Kunt u aangeven welke aspecten tot uw takenpakket behoren of
zouden moeten behoren? U kunt weer de nummers noemen.

>Welzijnsaspectenlijst, zie vraag 19<

22. Wilt u de belangrijkste aspecten noemen, die tot uw takenpakket
behoren of zouden moeten behoren? U kunt er maximaal drie noe-
men, waarop we nader willen ingaan.

>Welzijnsaspectenlijst, zie vraag 19<

23. Is het binnen uw bedrijf mogelijk op het gebied van deze aan-
dachtspunten een lange termijn beleid te ontwikkelen?

☐ja ☐in beperkte mate ☐nee ☐weet niet ☐geen antwoord

Eng: Wij willen u nu enkele vragen stellen over de belangrijkste wel-
zijnsaspecten, die tot uw takenpakket behoren, of zouden moeten
behoren. We beginnen met het aspect dat u als eerste heeft ge-
noemd.

24. U zegt dat u zich bezighoudt met >aspect 1< Hoeveel procent van
de werknemers heeft hiermee te maken?

☐tot 10 % ☐11% - 20% ☐21% - 30% ☐31% - 40% ☐41% - 50% ☐51% - 60%
☐61% - 70% ☐71% - 80% ☐81% - 90% ☐meer dan 90%

25. Vindt u dat u met betrekking tot dit >aspect 1< voldoende op de
hoogte bent van de problematiek en de mogelijke oplossingen?

☐ja ☐nauwelijks/enigszins ☐nee, doorgaan naar volgende aspect

26. Heeft u ervaring met het oplossen van problemen omtrent dit wel-
zijns- >aspect 1< ?

☐ja ☐nauwelijks/enigszins ☐nee, doorgaan naar volgende aspect

27. Bent u tevreden over de resultaten bij het uitvoeren van oplos-
singen?

☐ja ☐nauwelijks/enigszins ☐nee

(Laatste vier vragen herhalen voor aspect 2 & 3, indien genoemd.)

Blok 3

28. Hoeveel procent van uw werktijd, besteedt u binnen uw takenpak-
ket aan welzijn?

☐ tot 10 % ☐ 11% - 20% ☐ 21% - 30% ☐ 31% - 40% ☐ 41% - 50% ☐ 51% - 60%
☐ 61% - 70% ☐ 71% - 80% ☐ 81% - 90% ☐ meer dan 90% ☐ geen of nauwelijks

29. Verwacht u dat dit in de toekomst zal toenemen?

☐ ja ☐ nee ☐ weet niet

30. Is het beleid zo uitgewerkt dat plannen vermeld kunnen worden in het ARBO-jaarplan, als het opstellen daarvan verplicht wordt?

☐ ja ☐ nauwelijks/enigszins ☐ nee ☐ weet niet

31. Zijn er voldoende mensen en deskundigheden binnen uw bedrijf om het beleid op het gebied van welzijn te kunnen ontwikkelen en uit te voeren?

☐ ja ☐ nauwelijks/enigszins ☐ nee ☐ weet niet

32. Zijn er binnen uw bedrijf voldoende financiële middelen om het beleid op het gebied van welzijn te kunnen uitvoeren?

☐ ja ☐ nauwelijks/enigszins ☐ nee ☐ weet niet

33. Als uw bedrijf/instelling onderdeel uit maakt van een groter geheel, vindt u dan dat u voldoende mogelijkheden heeft voor een eigen beleid?

☐ ja ☐ nauwelijks/enigszins ☐ nee ☐ weet niet ☐ hoort niet bij groter geheel

34. Als uw bedrijf/instelling onderdeel uit maakt van een groter geheel, vindt u dan dat u voldoende ondersteuning heeft van het concern of de overkoepelende organisatie?

☐ ja ☐ nauwelijks/enigszins ☐ nee ☐ weet niet

35. Doet u voor adviezen op het gebied van welzijn weleens een beroep op externe bureaus?

☐ ja ☐ nauwelijks/enigszins ☐ nee ☐ weet niet

Blok 4

36. Welke van de volgende overlegorganen waarin in principe welzijnszaken aan de orde kunnen komen bestaan bij u op het bedrijf? We noemen de meest gangbare:

☐ Arbo-platform/team/commissie ☐ VGW-commissie (commissie Veiligheid, Gezondheid en Welzijn)/OR-commissie ☐ Veiligheidscommissie ☐ Sociaal (medisch) team ☐ Ziekteverzuimcommissie/overleg ☐ Ander overleg ☐ Geen van deze

37. Ook kunnen welzijnsonderwerpen ter discussie staan in het overleg binnen de verschillende diensten, komt dit in uw bedrijf voor?

☐ ARBO-dienst ☐ Welzijnsdienst ☐ Ergonomische dienst ☐ Andere dienst (Personeelsdienst, BGD, etc.) ☐ Geen van deze

38. Aan welk overleg neemt u deel?

☐ ARBO-overleg ☐ VGW-commissie (commissie Veiligheid, Gezondheid en Welzijn)/OR-commissie ☐ Veiligheidscommissie ☐ Sociaal (medisch) team ☐ Ziekteverzuimcommissie/overleg ☐ Ander overleg ☐ Geen overleg

39. Hoeveel procent van uw werktijd besteedt u in de eerder genoem-

de commissie(s) aan overleg en de voorbereiding daarvan?
☐tot 10 % ☐11% - 20% ☐21% - 30% ☐31% - 40% ☐41% - 50% ☐51% - 60%
☐61% - 70% ☐71% - 80% ☐81% - 90% ☐meer dan 90% ☐weet niet ☐geen

40. Heeft u weleens overleg over welzijnskwesties met de volgende personen of afdelingen?

☐personeelsfunctionarissen ☐management ☐hoofden van lijnafdelingen
☐stafafdelingen ☐middenkader ☐werknemersvertegenwoordiging ☐
werknemers ☐mensen van bedrijfsgeneeskundige dienst ☐het bedrijfs-
maatschappelijk werk ☐externe adviesbureaus ☐anderen ☐nee

41. Geeft u wel eens ongevraagd advies of doet u wel eens aanbevelingen over welzijnsonderwerpen?

☐ja, voor wie is dit advies bedoeld:
☐de directie ☐afdelingsmanagement ☐stafafdelingen ☐werknemers ☐OR/
VGW-commissie ☐anderen ☐nee

42. Schrijft u wel eens beleidsnotities over welzijnsonderwerpen?

☐ja, voor wie is dit advies bedoeld:
☐de directie ☐afdelingsmanagement ☐stafafdelingen ☐werknemers ☐OR/
VGW-commissie ☐anderen ☐nee

43. Geeft u weleens binnen uw bedrijf/instelling voorlichting over welzijnsonderwerpen?

☐ja, aan wie geeft u voorlichting:
☐de directie ☐afdelingsmanagement ☐stafafdelingen ☐werknemers ☐OR/
VGW-commissie ☐anderen ☐nee

44. Besteedt u gericht tijd aan het op peil houden van uw kennis met betrekking tot onderwerpen op het gebied van welzijn?

☐ja ☐nee ☐geen antwoord

45. Hoeveel dagen per jaar besteedt u gericht hieraan, dus d.m.v. cursussen, het volgen van seminars en opleidingen e.d.?

☐minder dan 1 dag per jaar ☐1-3 dagen per jaar ☐4-8 dagen per jaar
☐8-15 dagen per jaar ☐meer dan 15 dagen per jaar ☐weet niet

46. Van welke organisaties maakt u gebruik als het gaat om het op peil houden van uw kennis?

☐Universiteiten ☐HBO-opleidingen ☐Arbeidsinspectie en voorlichting
overheid ☐Beroepsverenigingen ☐Congres en seminarbureaus ☐andere
opleidingsinstituten ☐eigen organisatie ☐geen van deze

47. Op welke manier houdt u ontwikkelingen bij als het gaat om welzijn?

☐vaktijdschriften ☐boeken & brochures ☐congressen ☐seminars
☐beurzen ☐opleidingen ☐andere ☐geen van deze

Hartelijk dank voor uw medewerking!

Bijlage I.10, brief bedrijfsarts B.G.D.-onderzoek (10 juni 1989)

Geachte heer/mevrouw.....,

Het Ministerie van Sociale Zaken heeft aan het Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden gevraagd onderzoek te doen naar mogelijkheden in bedrijven en instellingen om artikel 17 uit te voeren. Alvorens we op dit onderzoek ingaan, beschrijven we eerst kort de achtergronden.

Zoals het er nu naar uitziet zal in de eerste helft van 1990 artikel 17 van de Arbeidsomstandighedenwet van kracht worden. Zoals U bekend zal zijn, kent de Arbeidsomstandighedenwet drie kernbegrippen: Veiligheid, Gezondheid en Welzijn. Artikel 17 beschrijft de voorzieningen en de infrastructuur, die in (grote) bedrijven en instellingen aanwezig zouden moeten zijn, om de taken op het gebied van welzijn uit te kunnen voeren. Deze taken zijn onder andere:

- Het doen van aanbevelingen voor het algemeen ondernemingsbeleid.
- Het zich op de hoogte houden van ontwikkelingen op het gebied van welzijn, en het op grond daarvan doen van aanbevelingen voor de verbeteringen van de arbeidsomstandigheden.
- Het zich op de hoogte stellen van ervaringen welke elders zijn opgedaan.
- Het verlenen van bijstand bij het tot stand komen van jaarplan en jaarverslag.

Deze taken zouden dus op enigerlei wijze structureel binnen een bedrijf of instelling moeten worden uitgevoerd.

De verplichtingen van de werkgever ten aanzien van welzijn in verband met de arbeid zijn nader omschreven in artikel 3 lid e t/m h van de Arbeidsomstandighedenwet. Kort samengevat wordt daar onder welzijn het volgende verstaan:

- Bij de samenstelling van een takenpakket moet rekening worden gehouden met de persoonlijke eigenschappen van de werknemer, zoals onder andere leeftijd, geslacht, ervaring, vakmanschap en dergelijke.
- De arbeid moet bijdragen tot de vakbekwaamheid van de werknemer.
- Het werk moet naar eigen inzicht van de werknemer kunnen worden ingericht.
- Contact met andere werknemers moet in voldoende mate mogelijk zijn.
- Kortcyclische, d.w.z. ongevarieerde, zich in kort tijdsbestek herhalende arbeid moet zo veel mogelijk worden vermeden.
- De werknemer moet geïnformeerd worden over het doel en resultaat van zijn werk.
- Werkzaamheden, inrichting van arbeidsplaatsen en hulpmiddelen dienen zoveel mogelijk te voldoen aan ergonomische criteria.

De hiervoor vermelde punten laten zich op zeer uiteenlopende wijze in beleid vertalen. Ze doen een beroep op een breed scala van deskundigheden. Binnen een bedrijf ziet men dan ook vaak dat verschillende professionele beroepsbeoefenaren zich bezighouden met wat in de wet onder welzijn wordt verstaan.

Het onderzoek richt zich in hoofdzaak op de inventarisatie van de mogelijkheden die er in bedrijven en instellingen zijn om aan art. 17 te voldoen.

Wij hebben aan de afdeling personeelszaken van 200 bedrijven gevraagd welke mensen zich in het betreffende bedrijf bezighouden met het welzijn zoals bedoeld in de Arbowet.

Door sommige bedrijven is de bedrijfsarts genoemd als deskundige die zich met een of meer aspecten van de welzijnsproblematiek bezighoudt. Ook hebben we gevraagd bij welke bedrijfsgeneeskundige dienst het bedrijf is aangesloten.

Door middel van deze brief vragen wij uw medewerking aan ons onderzoek.

Wij zijn geïnteresseerd in uw activiteiten en die van uw dienst in relatie tot het in deze brief vermelde bedrijf, ook al is het bedrijf of de instelling een onderdeel van een groter geheel. Mochten de vermelde gegevens niet kloppen, dan biedt de vragenlijst de mogelijkheid deze te corrigeren.

Een samenvatting van het onderzoeksverslag zal aan de deelnemers van het onderzoek worden toegezonden. Getracht zal worden hierna een aantal workshops te houden met beroepsbeoefenaren uit een geselecteerd aantal bedrijven om de resultaten van het onderzoek te bespreken en aanbevelingen voor toekomstige ontwikkeling op te stellen. Deze aanbevelingen vormen een onderdeel van de eindrapportage, die wij ten behoeve van het Ministerie van Sociale Zaken zullen verrichten.

Wij willen U vragen, bijgevoegde vragenlijst in te vullen en deze zo spoedig mogelijk aan ons, met behulp van de bijgevoegde antwoortenveloppe te retourneren. Het invullen van de vragenlijst is betrekkelijk weinig werk.

De rapportage van ons onderzoek vindt geanonimiseerd plaats. Dat wil zeggen, dat in de rapportage niet de namen van bedrijven, bedrijfsgeneeskundige diensten of informanten zullen voorkomen.

Op de vragenlijst en de retourenveloppe vindt U een nummer. Dit nummer is bedoeld om koppelingen met andere delen van onze informatieverzameling tot stand te brengen en wordt vernietigd zodra deze koppeling tot stand is gebracht.

Wij hopen op uw medewerking te kunnen rekenen.

Hoogachtend

Bijlage 1: vragenlijst

Bijlage 2: welzijnsaspecten

Bijlage I.11: Vragenlijst B.G.D.

Respondentnummer:

B.G.D.-nummer :

INTRODUCTIE

De onderstaande vragenlijst gaat over de Bedrijfsgezondheidszorg en welzijn. De vragenlijst bevat drie onderdelen. We vragen u feitelijke gegevens over de dienst en de activiteiten van de dienst in relatie tot het bedrijf zoals vermeld op de brief (vraag 3 t/m 9). We gaan in op het welzijnsbegrip zoals vermeld in artikel 3 van de ARBO-wet (vraag 10 t/m 20). Tot slot gaan we in op taken zoals deze worden genoemd in artikel 17 van de ARBO-wet (vraag 21 t/m 29).

Wilt u de onderstaande vragenlijst zo nauwkeurig mogelijk invullen door de alternatieven achter de vraag aan te kruisen. Bij enkele vragen kunt u meerdere alternatieven aankruisen.

De vragen, die gaan over "het bedrijf of de instelling" verwijzen dus naar het bedrijf dat bovenaan de begeleidende brief staat vermeld.

Volgens onze inlichtingen bent u daar de bedrijfsarts. Als het bedrijf onderdeel is van een groter concern dan doelen we op de vestiging of locatie.

1. Klopt de naam en het adres van het bedrijf?

zo ja, door naar vraag 2

zo nee, wilt u hieronder de juiste naam en adres invullen?

Naam :

Adres:

Postcode:

Plaats:

2. Klopt de naam en het adres van de bedrijfsgezondheidsdienst waar u werkzaam bent?

zo ja, door naar vraag 3

zo nee, wilt u hieronder de juiste naam en adres invullen?

Naam :

Adres:

Postcode:

Plaats:

De vragen 3 t/m 9 gaan over de bedrijfsgezondheidsdienst waarbij u werkt.

3. Hoe kunt u uw dienst typeren?

☐het is een gezamenlijke dienst ☐het is een enkelvoudige dienst ☐basisgezondheidsdienst ☐anders, nl:..... ☐weet niet

4. Hoeveel mensen zijn bij de dienst werkzaam?

☐ 1 - 10 mensen ☐11 - 25 mensen ☐meer dan 25 mensen ☐weet niet ☐geen antwoord

5. Welke disciplines zijn vertegenwoordigd in de dienst?

☐bedrijfsarts ☐verpleegkundige ☐medisch laboratoriumpersoneel ☐doktersassistent(e) ☐veiligheidskundige ☐arbeidshygiënist ☐bedrijfsmaatschappelijk werk(st)er ☐psycholoog ☐ergonoom ☐anders, nl: 1..... ☐2.....

6. Welke activiteiten verricht uw dienst voor de bedrijven?
☐aanstellingskeuringen ☐pensioenkeuringen ☐gericht periodiek onderzoek (GPO) ☐gericht werkplekonderzoek ☐periodiek bedrijfsgezondheidskundig onderzoek (PGBO) ☐werkplekonderzoek ☐voorlichting (GVO) ☐advisering ☐overleg met huisartsen en specialisten ☐overleg met verzekeringsgeneeskundige ☐spreekuren ☐sociale medische begeleiding en reïntegratie ☐ziektewetcontrole ☐EHBO ☐andere nl: 1..... ☐2.....

7. Welke mensen overleggen regelmatig met elkaar over het door ons bedoelde bedrijf?
☐bedrijfsarts ☐verpleegkundige ☐medisch laboratoriumpersoneel ☐doktersassistent(e) ☐veiligheidskundige ☐arbeidshygiënist ☐((bedrijfs)maatschappelijk werk(st)er ☐psycholoog ☐ergonoom ☐anders, nl. 1.....☐2.....

8. In vraag 6 heeft u aangegeven welke activiteiten de dienst zoal doet. Worden dezelfde activiteiten gedaan voor het door ons bedoelde bedrijf?
☐ja (door naar vraag 10) ☐nee

9. Indien U meer of minder diensten levert aan het bedrijf dan gebruikelijk, wat is hiervan dan de reden?

De onderstaande vragen (10 t/m 20) gaan over welzijn. In artikel 3 lid e t/m h van de ARBO-wet wordt beschreven wat de wetgever onder welzijn verstaat. In bijlage 2 (de welzijnsaspectenlijst) worden de verschillende aandachtsgebieden/aspecten beschreven die onder het welzijnsbegrip kunnen vallen. U kunt deze bijlage gebruiken voor het invullen van de onderstaande vragen.

10. Kunt u aangeven met welke aspecten u in het bedrijf in aanraking komt?
☐oudere werknemers ☐problemen met de voertaal ☐scholing buitenlanders ☐voorziening voor vrouwen ☐bijscholen technische hulpmiddelen ☐bijscholen functieverandering ☐onvolledige functies ☐kortcyclische administratieve arbeid ☐kortcyclische productie arbeid ☐geïsoleerd werk ☐ongeschoolde arbeid ☐onvoldoende werkcontacten ☐onvoldoende sociale contacten ☐werktijden ☐informatievoorziening ☐aanpassing machines en hulpmiddelen ☐aanpassing werkomgeving ☐aanpassing WAGW

11. Kunt u drie aspecten noemen waarmee u het meest in aanraking komt en dit aangeven door het corresponderende nummer (zie vraag 10) in te vullen?
 1..... 2..... 3.....

12. Door welke activiteiten komt u met deze aspecten in aanraking?
☐Periodiek bedrijfsgezondheidskundig onderzoek (PBG) ☐werkplekonderzoek ☐spreekuur ☐sociaal medische begeleiding ☐overleg OR/MC/DC/VGW-commissie ☐overleg personeelszaken of andere stafafdelingen ☐overleg management ☐anders, nl:

13. Hoeveel procent van de tijd die de dienst aan het bedrijf besteedt

wordt besteed aan het oplossen van de genoemde welzijnsaspecten?

☐ < 10% ☐ 11 - 20% ☐ 21 - 30% ☐ 31 - 40% ☐ 41 - 50% ☐ 51 - 60% ☐ 61 - 70% ☐ 71 - 80% ☐ 81 - 90% ☐ 91 - 100% ☐ weet niet

14. De ARBO-wet onderscheidt het veiligheids-, gezondheids-, en welzijnsaspect. Kunt u aangeven in welke mate u te maken heeft met ieder van deze aspecten?

Veiligheid

☐ zeer veel ☐ veel ☐ enigszins ☐ weinig ☐ in het geheel niet ☐ weet niet

Gezondheid

☐ zeer veel ☐ veel ☐ enigszins ☐ weinig ☐ in het geheel niet ☐ weet niet

Welzijn

☐ zeer veel ☐ veel ☐ enigszins ☐ weinig ☐ in het geheel niet ☐ weet niet

15. Bij de uitvoering van uw werk komt u of één van de andere medewerkers van de dienst in aanraking met welzijnsrisico's in de arbeidssituatie, maar wellicht nog meer met de gevolgen van die risico's voor individuele werknemers.
Zo kunnen mensen op uw spreekuur klagen over gespannenheid, uit het PGBO onderzoek komt naar voren dat mensen last hebben van hoofdpijn, mensen klagen over hun afdelingschef.
Wat doet u met de kennis die u op een dergelijke manier verwerft?

Werknemersgerichte acties zoals:

☐ werknemers helpen bij het oplossen van dergelijke kwesties ☐ werknemers doorverwijzen naar andere hulpverleners ☐ andere

Bedrijfsgerichte acties zoals:

☐ signalen doorgeven aan personeelszaken ☐ het management adviseren over de kwestie ☐ de OR adviseren over mogelijke oplossingen ☐ niets

16. Of u constateert een te korte cyclustijd bij onderzoek op diverse werkplekken of in het overleg met de ondernemingsraad klaagt men over de wijze waarop nieuwe hulpmiddelen worden aangeschaft.

Wat doet u met dergelijke kennis?

☐ signalen doorgeven aan personeelszaken ☐ het management adviseren over de kwestie ☐ de OR adviseren over mogelijke oplossingen ☐ anders, nl. ☐ 1..... ☐ 2..... ☐ niets

17. Leven in de dienst opvattingen over hoe de BGZ behoort om te gaan met welzijnsvraagstukken?

☐ ja ☐ nee, door naar vraag 19 ☐ nauwelijks ☐ weet niet

18. Staan deze opvattingen over welzijn vermeld in het beleidsplan van de dienst?

☐ ja ☐ nee ☐ weet niet

19. Als er advies gevraagd wordt aan de dienst inzake welzijnsproblematiek, doet u dan wel eens een beroep op een extern bureau?

☐ ja ☐ nee ☐ weet niet

20. Hoe groot is de rol die de dienst moet spelen als het gaat om welzijnsrisico's?

☐zeer groot ☐groot ☐middelmatig ☐klein ☐zeer klein ☐weet niet

Tot slot stellen we u nog enkele vragen over de taken op het gebied van welzijn zoals zijn verwoord in artikel 17 van de ARBO-wet. Het gaat hierbij onder andere om het adviseren, het overleggen en het voorlichting geven over welzijn.

21. Bent u van mening dat de B.G.D. een rol moet vervullen bij de uitvoering van taken op het gebied van welzijn zoals verwoord in artikel 17 van de ARBO-wet?

☐ja ☐nee

22. Neemt u deel aan overleg waarin welzijnszaken aan bod komen?

☐ja, welk overleg? ☐ARBO-overleg ☐VGW-commissie ☐Veiligheidscommissie ☐Sociaal Medisch Team ☐Ziekteverzuimcommissie ☐ander overleg, nl.:..... ☐nee

23. Heeft u wel eens overleg met personen over welzijnskwesties?

☐ja, met:

☐personeelsfunctionaris ☐management ☐werknemersvertegenwoordigers ☐anderen, nl.:..... ☐nee

24. Doet u wel eens aanbevelingen over welzijnsonderwerpen?

☐ja, aan:

☐management ☐personeelsfunctionaris ☐werknemersvertegenwoordigers ☐anderen, nl.:..... ☐nee

25. Geeft u wel eens voorlichting over welzijnsonderwerpen?

☐ja, aan:

☐management ☐OR ☐werknemers ☐speciale afdelingen ☐anderen, nl.:.....☐nee

26. Besteedt u gericht tijd aan het op peil houden van uw kennis met betrekking tot onderwerpen op het gebied van welzijn?

☐ja ☐nee

27. Hoeveel dagen per jaar besteedt u gericht aan welzijnsonderwerpen, dus door middel van cursussen, het volgen van seminars, opleidingen e.d.?

☐minder dan 1 dag per jaar ☐1-3 dagen per jaar ☐4-8 dagen per jaar ☐9-15 dagen per jaar ☐meer dan 15 dagen per jaar ☐weet niet

28. Van welke organisaties maakt u gebruik als het gaat om het op peil houden van uw kennis op het gebied van welzijn?

☐Universiteiten/Post-academisch onderwijs ☐HBO-opleidingen ☐Arbeidsinspectie en voorlichting overheid ☐Beroepsverenigingen ☐Congres- en seminariebureaus ☐andere opleidingsinstituten, zoals het NIA etc. ☐geen organisaties

29. Op welke manier houdt u ontwikkelingen bij als het gaat om welzijn?

☐vaktijdschriften ☐boeken & brochures ☐congressen ☐seminars ☐beurzen ☐opleidingen ☐andere

Bijlage II: Overige tabellen

Tabel II.1 Genoemde welzijnsproblematiek naar bedrijfssector

Welzijnsaspect	Ind.	Transp.	Bank en dienst	Openb. best.	Zieken- huis	M.D.	Over	Totaal
1. Oudere werknemers	86,7	100,0	84,6	70,6	85,7	75,0	85,7	84,5
2. Problemen met voertaal	46,7	50,0	30,8	32,5	20,0	12,5	21,4	31,7
3. Scholing buitenlanders	37,8	40,0	15,4	11,8	11,4	0,0	21,4	22,5
4. Voorzieningen voor vrouwen	75,6	60,0	100,0	88,2	91,4	75,0	78,6	82,4
5. Bijscholen i.v.m. nieuwe technische hulpmiddelen	95,6	100,0	76,9	76,5	74,3	75,0	92,9	85,2
6. Bijscholen i.v.m. functieverandering	95,6	100,0	76,9	82,4	82,9	100,0	92,9	89,4
7. Onvolledige functies	42,2	50,0	46,2	41,2	34,3	25,0	28,6	38,7
8. Kortcyclische administratieve arbeid	28,9	50,0	38,5	41,2	22,9	25,0	21,4	30,3
9. Kortcyclische productie arbeid	40,0	20,0	15,4	11,8	5,7	0,0	14,3	19,7
10. Geïsoleerd werk	22,2	60,0	7,7	17,6	8,6	37,5	21,4	20,4
11. Ongeschoolde arbeid	53,3	60,0	46,2	35,3	45,7	12,5	42,9	45,8
12. Onvoldoende werkcontacten	22,2	60,0	23,1	17,6	17,1	12,5	28,6	23,2
13. Onvoldoende sociale contacten	28,9	40,0	15,4	17,6	0,0	25,0	21,4	19,0
14. Werktempo, werkvolgorde, werkmethode	68,9	100,0	61,5	52,9	65,7	87,5	78,6	69,6
15. Regelmogelijkheden	73,3	100,0	84,6	70,6	57,1	87,5	71,4	72,5
16. Werktijden	77,8	70,0	76,9	94,1	85,7	50,0	71,4	78,9
17. Informatievoorziening	91,1	100,0	84,6	76,5	80,0	62,5	92,9	85,2
18. Aanpassing machines en hulpmiddelen	88,9	100,0	69,2	64,7	48,6	37,5	78,6	71,1
19. Aanpassing werkomgeving	93,3	90,0	76,9	70,6	82,9	75,0	85,7	84,5
20. Aanpassingen WAGW	86,7	80,0	84,6	76,5	94,3	62,5	92,9	85,9
N:	45	10	13	17	35	8	14	142

Tabel 11.2 Mate waarin respondenten in de taakuitoefening te maken hebben met veiligheid, gezondheid en welzijn

	<u>Veiligheid</u>	<u>Gezondheid</u>	<u>Welzijn</u>
zeer veel	13,5	12,7	18,4
veel	19,0	37,8	43,0
enigszins	29,5	29,1	26,6
weinig	24,9	13,1	9,3
in het geheel niet	12,9	7,2	2,7
weet niet	0,2	-,-	-,-

N: 526

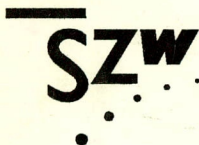
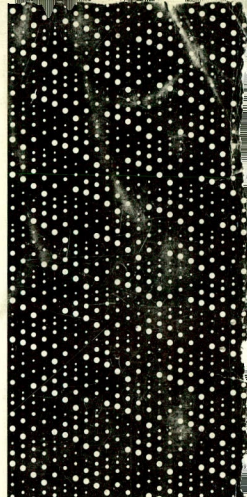
Tabel 11.3 Oordeel over beleidsmogelijkheden per beroepsgroep (% ja)

	<u>Hfd. PZ</u>	<u>P-w</u>	<u>B-w</u>	<u>B-k</u>	<u>Manager</u>	<u>Niet-desk.</u>
Uitgewerkt beleid voor jaarplan	70,4	64,9	77,8	69,2	73,7	71,4
Voldoende deskundigheid aanwezig	70,4	76,0	66,7	73,1	78,9	71,4
Voldoende financiële middelen	54,9	66,1	55,6	63,5	47,4	66,3
N:	142	171	27	52	19	98

Tabel 11.4 Mate waarin bedrijfsartsen in de taakuitoefening te maken hebben met veiligheid, gezondheid en welzijn (% genoemd)

	<u>Veiligheid</u>	<u>Gezondheid</u>	<u>Welzijn</u>
zeer veel	5,8	62,3	8,0
veel	21,9	31,6	50,7
enigszins	42,3	3,7	31,6
weinig	27,0	0,7	5,1
in het geheel niet	1,5	0,7	2,2
weet niet	1,5	-	2,2

N: 138



Uitgave van het Directoraat-Generaal van de Arbeid van het
Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
Postbus 69, 2270 MA Voorburg.

Overname van de tekst of gedeelten daarvan is uitsluitend toe-
gestaan met vermelding van de bron.

ISBN 90 5307 098 2
ISSN 0921-9218/2.09.095/9008