

Duurzaam werk en Teambehoud door werkplezier

Vooruitblik op een Sectorrapport SUSAG



Huib Arts
Arboplaats/OnderhoudNL



SUSAG

Schilders-, Afwerkings-,
Vastgoedonderhoud- en Glaszetbedrijf

Dit project is met MDIEU-subsidie
van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
ontwikkeld door **SUSAG** in opdracht van **OnderhoudNL** en **LBV**

Voorstellen Arboplaats



- **Innovatief en toekomstgericht**
 - Onder andere 'Mijn RI&E', 'Duurzaam Werk' en 'Mijn Stoffen'
- **Ambitieuus team**
 - 11 gedreven professionals
- **Samenwerkingen met grote organisaties**
 - Waaronder Maastricht University en Gezondheidszorginstellingen
- **Ook voor branche organisaties**
 - Onder andere NRK, ANKO en nauwe samenwerking met OnderhoudNL
- **Achtergrond Huib**
 - Arbeidshygiënist, veiligheidskundige en arbeid- en organisatiedeskundige

Andere V&G projecten voor ONL



Naast MijnRIE:

- ⇒ Module Mijn Stoffen
- ⇒ Blootstelling aan oplosmiddelen bij schilderen in de buitenlucht
- ⇒ 'APP gevaarlijke stoffen' voor werknemers
- ⇒ Nieuwe AI versie van Mijn RI&E/ Mijn PrO
- ⇒ Integratie PSA in MijnRIE

Opzet van het onderzoek

Wat, waarom en hoe



2025



Wat hebben we onderzocht?



- 'Zo veel mogelijk factoren' die van belang zijn voor mens en werk
- Welke thema's:
 - Het werk
 - De organisatie
 - Leiderschap
 - Collega's en team
 - Werkgeluk
 - Werk en prive
 - Gezond en veilig werken
 - Ongewenst gedrag
 - Gezondheid
 - Persoonlijke kenmerken

Waarom hebben we dit onderzocht (1)?



- Arbowet:
 - Bij een bedrijf met meer dan 25 werknemers:
 - RI&E is niet compleet als er geen onderzoek is gedaan naar PSA
 - Minimaal werkdruk en ongewenst gedrag.
 - Minimaal 50 % van werknemers moet vragenlijst ingevuld hebben.
 - De actiepunten opnemen in het Plan van Aanpak dat hoort bij de RI&E

Waarom hebben we dit onderzocht (2)?



- Voor de sector:
 - Wat vinden medewerkers belangrijk in hun werk?
 - Zijn medewerkers gelukkig in hun werk?
 - Is er veel ongewenst gedrag?
 - Ervaren medewerkers veel werkdruk?
 - Hoe zien de medewerkers de toekomst?

⇒ We hebben een sector rapport gemaakt.

⇒ Ieder die afdraagt aan SUSAG/ lid van OnderhoudNL krijgt dat.

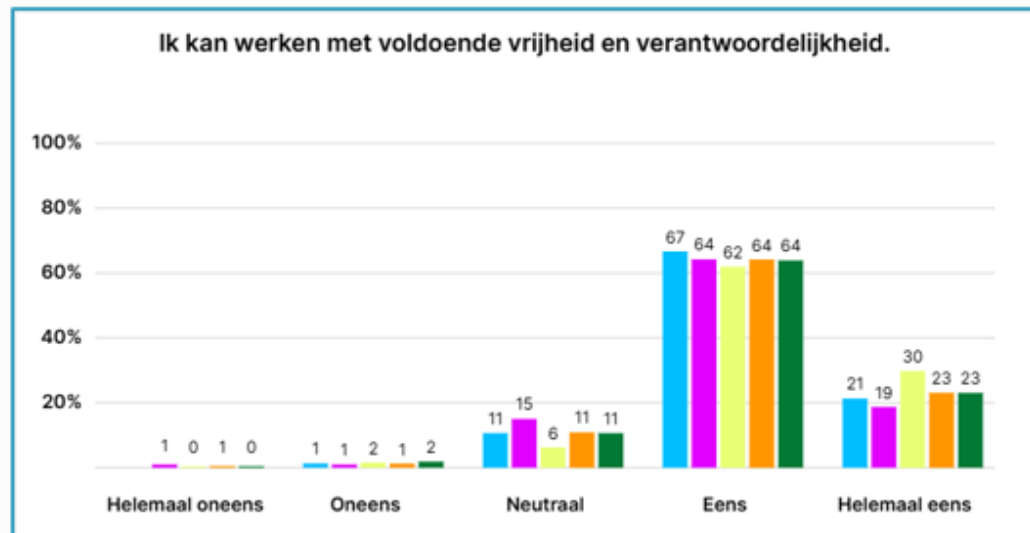
⇒ Bijzondere stap van de sector! Verdient zeker navolging.

Status sectorrapport



- Nog niet definitief: bestuur heeft nog geen akkoord gegeven.
- Vertraging doordat ook leerlingen schildersvakopleiding zijn uitgevraagd.
- Presentatie nu: combinatie van een aantal bedrijven: 'Bedrijf X'
 - Zij hebben de presentatie al ontvangen.
 - Data zijn anoniem gemaakt.
 - Reëel beeld voor de sector, maar niet de data van het eindrapport

1. Legenda grafieken van dit onderzoek



Kantoor

- 224 respondenten
Kantoormedewerkers (KWN)

Uitvoerend

- 299 respondenten
Uitvoerende medewerkers (PWN)

Leidinggevenden

- 256 respondenten
Alle leidinggevenden (KLG & PLG)

Bedrijf X Totaal

- 779 respondenten
Iedereen die de vragenlijst heeft ingevuld

Project SUSAG/MDIEU

- SUSAG/MDIEU project
(deelnemende bedrijven OnderhoudNL)

- We hebben ook gekeken naar **verschillende functies**, waaronder **schilders** (121 respondenten) en **timmermannen** (100 respondenten).
- Mocht iets binnen de functiegroep opvallen, wordt dit benoemd in de **positieve en verbeterpunten** na Bedrijf X thema.

Binden van medewerkers

Geluk, verloop, werkwaarden



Prive <-> werkgeluk

Overzicht thema's

Geluk

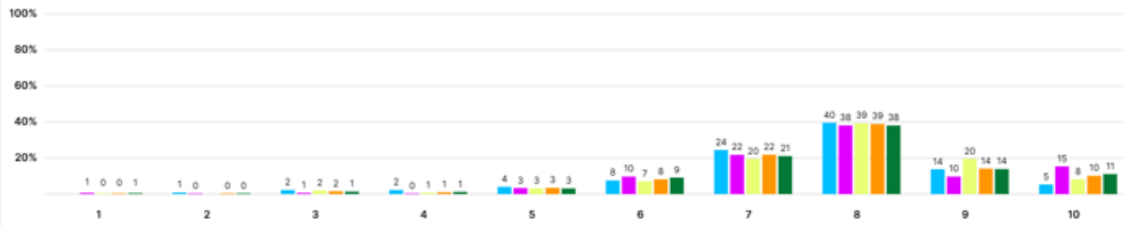
Cijfers nu

Afdelingen / betekenis kleuren

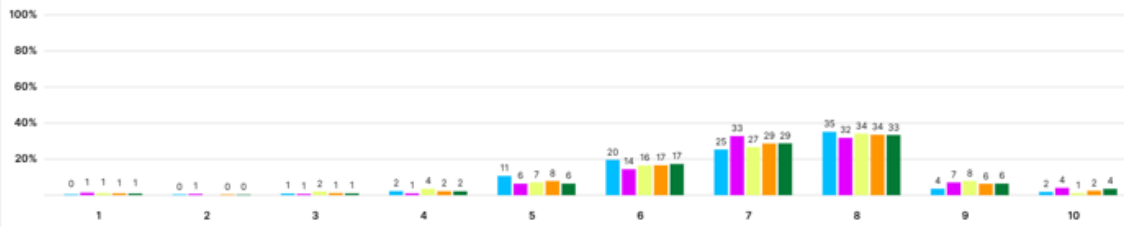
- Kantoor medewerkers
- Uitvoerende medewerkers
- Leidinggevenden
- Bedrijf X Totaal
- Project SUSAG/MDIEU



Welk cijfer geef jij gemiddeld de afgelopen drie maanden aan jouw privéleven?



Welk cijfer geef jij aan hoe jij je de afgelopen drie maanden voelde op jouw werk?



Medewerkers van Bedrijf X geven hun privéleven gemiddeld een 7,7.

Medewerkers beoordelen hoe zij zich afgelopen drie maanden voelden op het werk met gemiddeld een 7,0.

→ Privéleven scoort hoger dan werkgevoel, maar allebei worden positief beoordeeld!

Inzet - waarderingsbalans

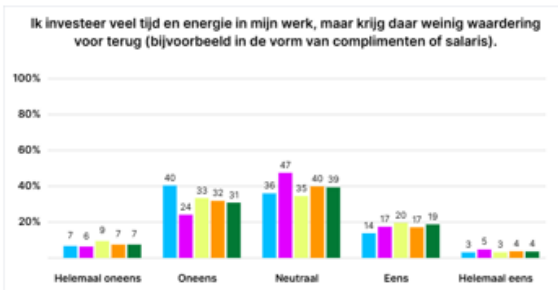
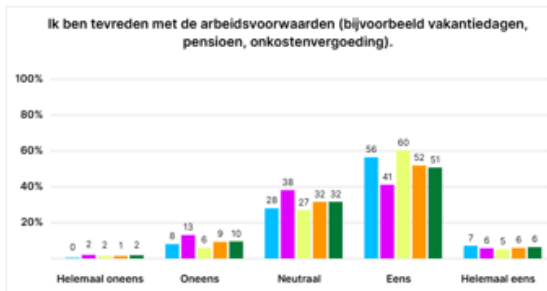
Overzicht thema's

Verloop

Inzet-waarderingsbalans

Afdelingen / betekenis kleuren

- Kantoor medewerkers
- Uitvoerende medewerkers
- Leidinggevend
- Bedrijf X Totaal
- Project SUSAG/MDIEU



3 op de 10 medewerkers van Bedrijf X is tevreden met het salaris, waarbij kantoormedewerkers en leidinggevend duidelijk positiever zijn dan uitvoerenden. Bijna 8 van de 10 medewerkers is tevreden met de arbeidsvoorwaarden, met name leidinggevend en kantoor waarderen deze zeer positief. 2 op de 10 medewerkers ervaart te weinig waardering voor hun inzet. 3 op de 10 vindt dat het salaris in verhouding staat tot hun inzet, waarbij uitvoerenden het meest kritisch zijn hierover.

→ Arbeidsvoorwaarden worden over het algemeen gewaardeerd. 1 op 3 is niet tevreden met salaris, voor uitvoerend is dit 4 op 10.
 → De resultaten laten wel zien dat er verschillen bestaan tussen functiegroepen in de ervaren waardering en tevredenheid over beloning en voorwaarden, waarbij uitvoerenden duidelijk kritischer zijn dan leidinggevend en kantoormedewerkers.



Werkwaarden essentieel <-> voorzien



Stelling	Essentieel	Voorzien	Verschijscore
Ik krijg een eerlijk salaris dat ik redelijk vind voor wat ik doe.	85	53	-32
Ik kan altijd en overal veilig werken (ik loop nooit risico's tot lichamelijke of geestelijke schade).	84	75	-9
Ik heb een fijne balans tussen werk en privé.	84	75	-9
Ik heb weinig reistijd naar mijn werk.	45	36	-9
Ik voer werk uit dat ik tot aan mijn pensioen goed en in goede gezondheid kan blijven doen.	82	75	-7
Ik krijg waardering voor mijn werkzaamheden (o.a. complimenten).	58	55	-3
Ik heb een prettige afwisseling in mijn werkzaamheden (niet te veel- en niet te weinig afwisseling).	71	70	-1
Mijn werk is uitdagend .	67	66	-1
Ik word serius genomen door leidinggevende.	82	81	-1
Ik weet wat de afspraken zijn binnen mijn team en ik krijg de informatie heb die ik nodig heb om mijn werk goed te kunnen doen.	72	75	+3
Ik krijg de mogelijkheid om mijn sterke kanten te benutten.	74	78	+4
Ik krijg de mogelijkheid om mijzelf te ontwikkelen (in kennis, vaardigheden of persoonlijk).	67	71	+4
Mijn werk is vernieuwend (innovatief).	42	47	+5
Ik heb goede sociale contacten op het werk (o.a. fijne collega's).	75	86	+11
Mijn werk biedt zekerheid (het bedrijf is stabiel, ik hoef me geen zorgen te maken dat ik zonder werk kom te zitten).	71	83	+12
Ik lever voor mijn gevoel een belangrijke bijdrage aan mijn team/[onze organisatie].	68	81	+13
[onze organisatie] behandelt iedereen gelijk , ook al heb je een ander geloof, afkomst, seksuele voorkeur etc.	70	83	+13
Ik kan mijn werk in acceptabele uren afmaken (ik ben niet 'verplicht' om over te werken).	58	75	+17
Mijn werk levert een belangrijke bijdrage aan de maatschappij .	42	65	+23
Ik krijg de mogelijkheid om mijn werk op mijn eigen manier te doen, bijvoorbeeld mijn eigen werkvolgorde te kiezen.	57	82	+25

Werkwaarden:

- Wat vind je essentieel in jouw werk?
'Als dat niet goed aanwezig is, dan ga ik op zoek naar ander werk'.
- Hoe goed is in die essentiële werkwaarden door bij jouw werkgever voorzien?

Een negatieve score is een signaal dat extra aandacht nodig is.

Belangrijkste werkwaarden:

- Gezond en veilig werken, nu en tot pensioen.
- Salaris.
- Goede werk- prive balans.
- Serius genomen worden door leidinggevende.

Conclusies werkwaarden



- *In goede gezondheid kunnen werken EN tot aan het pensioen* scoort negatief, maar is echt een veel groter probleem dan de medewerkers zelf al zien.
- *Eerlijk salaris*, scoort negatief, maar is ook heel moeilijk te beïnvloeden. En als je als werkgever daar al wat aan zou doen dan helpt het '3 maanden'.
- *Een goede werk—prive balans* is belangrijk, scoort negatief, maar de sector lijkt op dit gebied 'vastgeroest'?
- *Serius genomen worden door de leidinggevende*, scoort positief, maar zou heel gemakkelijk nog veel beter kunnen scoren. Als collega's complimenten kunnen geven, waarom de leidinggevende niet?

Leiderschap

Leiderschap en leiderschapsstijlen



Beoordeling van direct leidinggevende

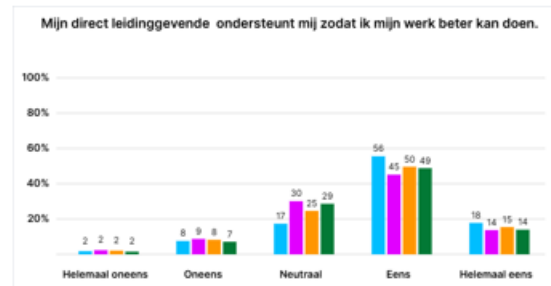
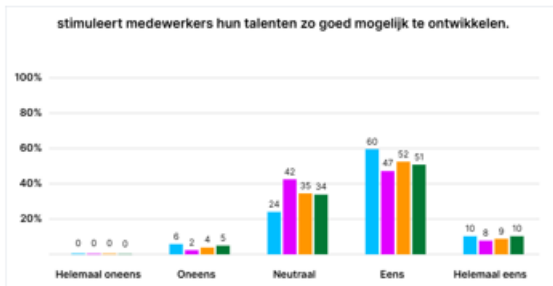
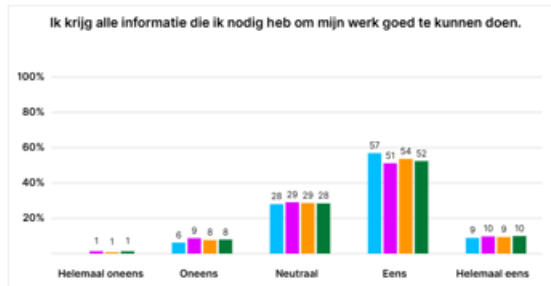
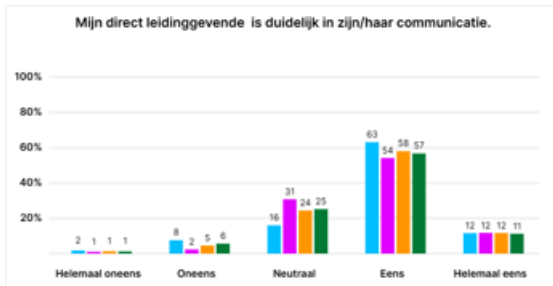
Overzicht thema's

Leiderschap

Communicatie
leidinggevende

Afdelingen / betekenis kleuren

- Kantoor medewerkers
- Uitvoerende medewerkers
- Leidinggevenen
- Bedrijf X Totaal
- Project SUSAG/MDIEU



Driekwart van de kantoormedewerkers vinden dat hun leidinggevende duidelijk communiceert, tegenover twee derde van uitvoerend. 1 op 10 van kantoor vindt dit juist niet.

Ongeveer 6 van de 10 medewerkers krijgen alle informatie die ze nodig hebben om hun werk goed te kunnen doen. 1 op 10 krijgt dit niet.

2 op 3 medewerkers ervaren dat hun leidinggevende hen stimuleert zich te ontwikkelen.

2 op 3 werknemers ervaart dat hun leidinggevende hen ondersteunt om het werk beter te doen.

→ Communicatie met leidinggevenen verloopt overwegend goed. Informatievoorziening kan nog verbeterd worden, twee derde zegt alle informatie te krijgen die zij nodig hebben om hun werk goed te kunnen doen.

Waardering door leidinggevende

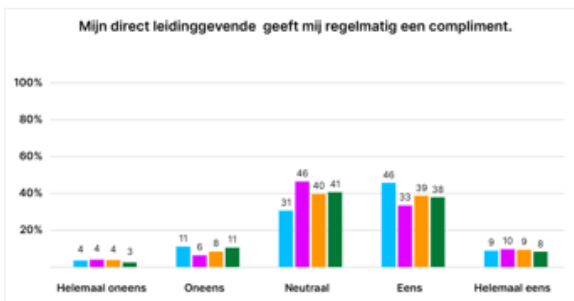
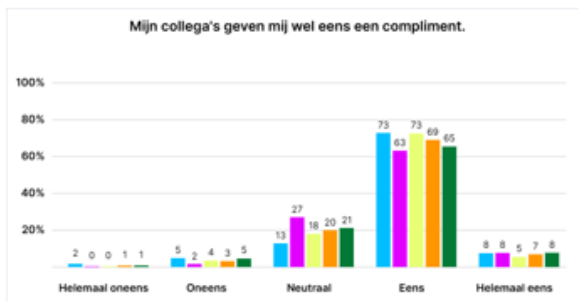
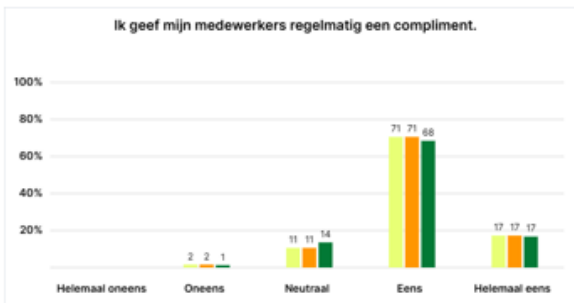
Overzicht thema's

Leiderschap

Waardering
leidinggevende

Afdelingen / betekenis kleuren

- Kantoor medewerkers
- Uitvoerende medewerkers
- Leidinggevenden
- Bedrijf X Totaal
- Project SUSAG/MDIEU



9 van de 10 leidinggevenden bij Bedrijf X geeft aan hun medewerkers te waarderen om wie ze zijn.

9 van de 10 leidinggevenden zeggen regelmatig complimenten te geven aan hun medewerkers.

3 op 4 collega's geeft wel eens een compliment.

1 op 2 medewerkers ervaart dat hun leidinggevende regelmatig een compliment geeft.

→ Waardering is sterk aanwezig binnen het bedrijf, maar medewerkers ervaren deze waardering minder sterk dan leidinggevenden zelf aangeven. Dit wijst op een verschil tussen intentie en beleving. Het benadrukt het belang van zichtbare en herkenbare waarderingsmomenten.

Conclusies leiderschap



- 2 op 3 medewerkers vindt hun leidinggevende een goede leider.
- Maar 2 op 3 medewerkers heeft voldoende informatie om het werk goed uit te kunnen voeren.
- Leiderschap bij uitvoerenden/ schilders is minder coachend. Minder dan 2 op 3 schilders ervaart dat hun leidinggevende er voor zorgt dat zij kunnen doen waar ze goed in zijn.
- De waardering die leidinggevende geven verdient heel veel meer aandacht. Help hen het belang hiervan in te zien.

Team

Sfeer, steun en betrokkenheid



Sfeer in het team

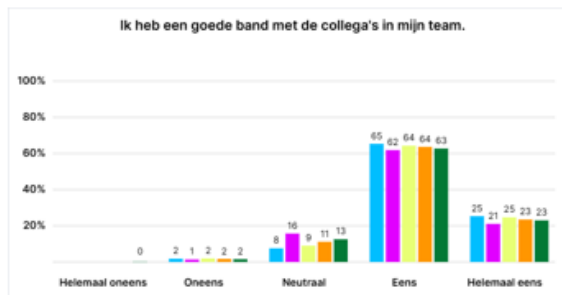
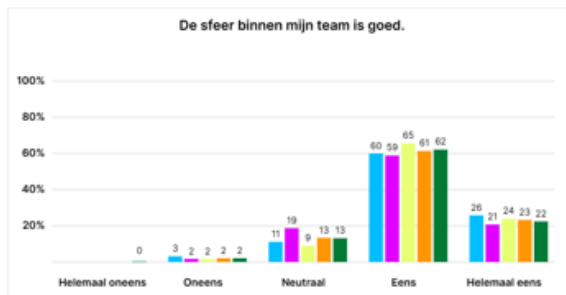
Overzicht thema's

Collega's & Team

Sfeer - team

Afdelingen / betekenis kleuren

- Kantoor medewerkers
- Uitvoerende medewerkers
- Leidinggevend
- Bedrijf X Totaal
- Project SUSAG/MDIEU



8 van de 10 medewerkers bij Bedrijf X zijn het (helemaal) eens dat de sfeer binnen hun team goed is.

9 van de 10 kantoormedewerkers hebben een goede band met collega's, tegenover 8 op 10 van uitvoerend.

Ruim 8 van de 10 medewerkers vinden het gezellig binnen hun team, met minimale verschillen tussen de afdelingen.

→ De teamsfeer en collegiale banden zijn sterk, wat een solide basis vormt voor samenwerking en werkplezier.

Steun in het team

Overzicht thema's

Collega's & Team

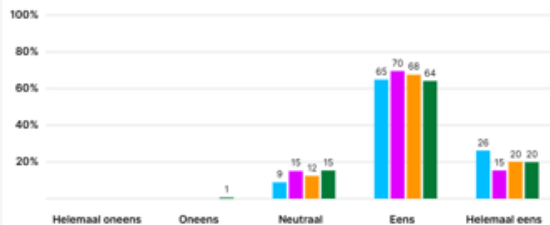
Steun - team

Afdelingen / betekenis kleuren

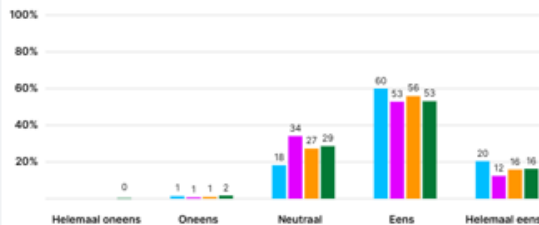
- Kantoor medewerkers
- Uitvoerende medewerkers
- Leidinggevenden
- Bedrijf X Totaal
- Project SUSAG/MDIEU



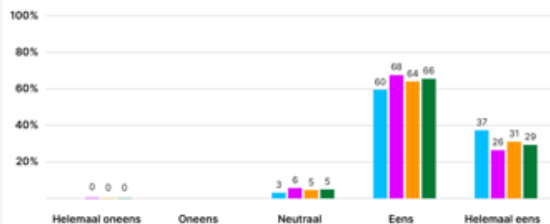
Ik bied collega's uit mijn team steun als iemand het (persoonlijk) moeilijk heeft.



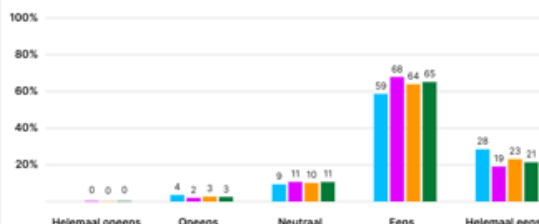
Collega's in mijn team bieden mij steun als ik het (persoonlijk) moeilijk heb.



Als het nodig is, help ik een collega met zijn of haar werk.



Als het nodig is, helpen mijn collega's mij met mijn werk.



9 van de 10 medewerkers bij Bedrijf X bieden steun aan collega's in moeilijke tijden.
7 van de 10 medewerkers ervaren dat hun collega's steun bieden als ze het moeilijk hebben.
9 van de 10 medewerkers geven aan hun collega te helpen met hun werk als het nodig is.
9 van de 10 medewerkers ervaren dat hun collega's hen met hun werk helpen als dat nodig is.

→ De onderlinge sociale steun binnen de teams is sterk aanwezig.

Multicultureel karakter

Overzicht thema's

Collega's en team

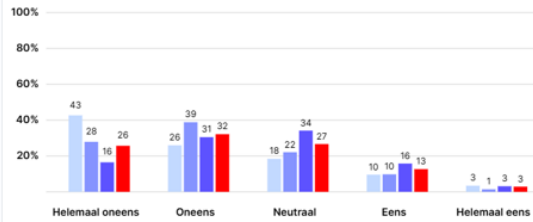
Communicatie -
Team

Communicatie team -
Multicultureel

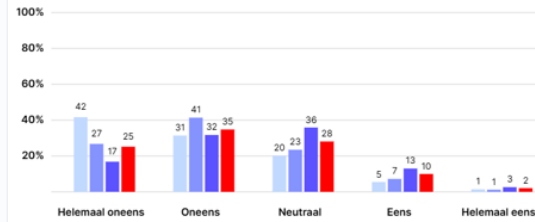
Afdelingen / betekenis kleuren

- SUSAG 35- jaar
- SUSAG 35-50 jaar
- SUSAG 50+ jaar
- SUSAG TOTAAL

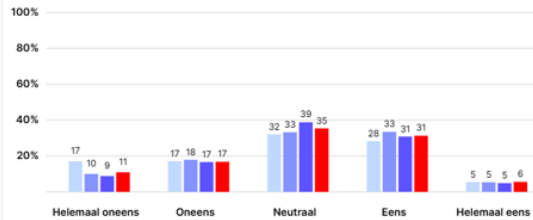
Door verschillende talen binnen mijn team begrijpen wij elkaar minder goed.



Door cultuurverschillen binnen mijn team begrijpen wij elkaar minder goed.



Mijn werkomgeving is multicultureel.



De groep 35- ervaart veel minder problemen door verschillende talen dan de groep 50+.
50+ ervaart ook meer verschillen door cultuurverschillen.
Dit terwijl zij niet anders kijken naar het al dan niet multicultureel zijn van de organisatie.

Conclusies team



- Medewerkers ervaren veel functionele en sociale steun.
- De sfeer in de teams is goed.
- De betrokkenheid bij het team is hoog.
- De psychologische veiligheid in de teams is groot.
- Uitvoerenden/ schilders geven aan hun collega's minder te vertrouwen dan de overige groepen.
- Jonge medewerkers ervaren een multicultureel team minder als probleem

Ongewenst gedrag

Vóórkomen en voorkómen



Ongewenst gedrag team



Stelling	Zelden	Soms	Vaak	Altijd	Totaal
heb ik zelf te maken gehad met lichamelijk geweld door collega's uit mijn team.	8	1	1	1	11
heb ik te maken gehad met ongewenste seksuele handelingen door collega's uit mijn team (ik ben aangeraakt terwijl ik dat niet wilde).	4	2		1	7
ben ik door collega's uit mijn team geïntimideerd (bedreiging/machtsmisbruik).	22	12	3	2	39
heb ik te maken gehad met verbale agressie door collega's uit mijn team (door bijvoorbeeld tegen mij te schelden of schreeuwen).	84	21	8	1	114
ben ik door collega's uit mijn team gediscrimineerd vanwege mijn geslacht, leeftijd, seksuele voorkeur, burgerlijke staat of handicap .	17	8	3	1	29
ben ik door collega's uit mijn team gediscrimineerd vanwege mijn afkomst, nationaliteit, geloof of politieke voorkeur .	15	8	1	1	25
ben ik door collega's uit mijn team gediscrimineerd vanwege mijn arbeidscontract (fulltime of parttime werken, vast contract of tijdelijk dienstverband) .	16	11	1	1	29
Het afgelopen jaar ben ik door collega's uit mijn team genegeerd.	89	34	6	2	131
heb ik te maken gehad met ongewenste seksuele opmerkingen door collega's uit mijn team.	36	6	1	2	45
ben ik door collega's uit mijn team gepest .	55	19	3	2	79
is er over mij negatief gepraat/geroddeld door collega's uit mijn team.	211	121	23	3	358
Het zijn steeds dezelfde mensen die de vervelende klusjes moeten oppakken.	243	273	122	18	656

NB: Dit zijn aantallen.

Totaal aantal personen: 779 (!)

Alle vormen van ongewenst gedrag komen teveel voor. Er is sprake van lichamelijk geweld, seksuele handelingen en intimidatie. Verbale agressie komt opvallend veel voor. Ook roddelen en negeren komen erg veel voor.

Ongewenst gedrag leidinggevende



Stelling	Zelden	Soms	Vaak	Altijd	Totaal
heb ik te maken gehad met lichamelijk geweld door leidinggevende.	2	2			4
heb ik te maken gehad met ongewenste seksuele handelingen van mijn leidinggevende (ik ben aangeraakt terwijl ik dat niet wilde).	1	2		1	4
ben ik door leidinggevende geïntimideerd (bedreiging/machtsmisbruik).	6	5	2		13
heb ik te maken gehad met verbale agressie door leidinggevende (bijvoorbeeld tegen mij schelden of schreeuwen).	20	6			26
ben ik door leidinggevende gediscrimineerd vanwege mijn geslacht, leeftijd, seksuele voorkeur, burgerlijke staat of handicap .	9	4			13
ben ik door leidinggevende gediscrimineerd vanwege mijn afkomst, nationaliteit, geloof of politieke voorkeur .	8	2			10
ben ik door leidinggevende gediscrimineerd vanwege mijn arbeidscontract (fulltime of parttime werken, vast contract of tijdelijk dienstverband) .	11	3			14
ben ik door leidinggevende genegeerd.	58	29	4	4	95
heb ik te maken gehad met ongewenste seksuele opmerkingen van leidinggevende.	11	3		5	19
ben ik gepest door leidinggevende.	25	10	2	2	39
is er over mij negatief gepraat/geroddeld door leidinggevende.	82	42	9	3	136

→ Let op: dit zijn absolute aantallen, geen percentages.

NB: Dit zijn aantallen.

Totaal aantal personen:
523 (!)
(zonder leidinggevenden).

Het is zorgwekkend dat ook leidinggevendens voor te veel ongewenst gedrag verantwoordelijk zijn. Verbale agressie, negeren en pesten komt veel te veel voor! Leidinggevendens moeten juist het goede voorbeeld geven!

Ongewenst gedrag externen

Stelling	Zelden	Soms	Vaak	Altijd	Totaal
heb ik te maken gehad met lichamelijk geweld door externen.	16	5	1	1	23
heb ik te maken gehad met verbale agressie door externen (bijvoorbeeld door tegen mij te schelden of schreeuwen).	114	64	9	2	189

Let op: absolute aantallen bij N = 779

Ook ongewenst gedrag door externen komt veel voor. Bijna onbegrijpelijk is dat door 42 personen is aangegeven dat zij met lichamelijk geweld te maken hebben gehad.

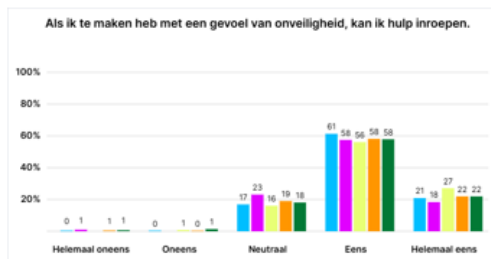
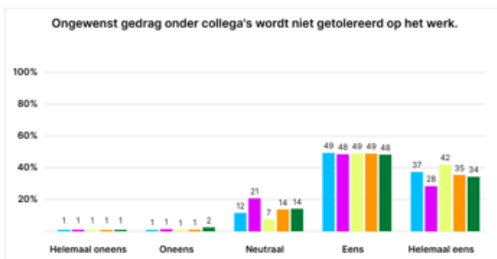
Verbale agressie komt heel veel voor.

- ⇒ De aanpak van ongewenst gedrag door externen moet voor iedere medewerker duidelijk zijn.
- ⇒ Het ligt voor de hand dat lichamelijk geweld door jullie bedrijf heel hoog wordt opgepakt.

Ongewenst gedrag - cultuur

- Overzicht thema's
- Ongewenst gedrag
- Grenzen - ongewenst gedrag

- Afdelingen / betekenis kleuren
- Kantoor medewerkers
 - Uitvoerende medewerkers
 - Leidinggevenden
 - Bedrijf X Totaal
 - Project SUSAG/MDIEU



8 van de 10 medewerkers bij Bedrijf X vindt dat de grenzen rond ongewenst gedrag helder zijn binnen hun team.
 1 van de 2 medewerkers vindt dat iedereen eerlijk wordt behandeld.
 Medewerkers 8 van de 10 medewerkers ervaren dat ongewenst gedrag onder collega's niet wordt getolereerd op het werk.
 8 van de 10 medewerkers weet hulp in te roepen bij een gevoel van onveiligheid op de werkvloer.

→ Over het algemeen zijn de normen helder, het is belangrijk om deze grenzen altijd aan te blijven geven. Hulp is beschikbaar, Niet iedereen wordt gelijk behandeld..



Er zijn belangrijke verschillen in normen en waarden tussen generaties.

Conclusies ongewenst gedrag



- Ongewenst gedrag komt veel te veel voor. Ook in vormen die reden zijn voor 'ontslag op staande voet' bijvoorbeeld: fysiek geweld.
 - Zeer zorgelijk is dat het ook leidinggevenden zijn die ongewenst/onacceptabel gedrag vertonen naar hun medewerkers.
 - Ook bij klanten hebben medewerkers te maken met ongewenst gedrag. Lichamelijk geweld komt schrikbarend veel voor!
 - De grenzen van (on)gewenst gedrag zijn te vaak onvoldoende helder.
- ⇒ Stel samen met medewerkers een gedragscode ('van de vloer') op.
- ⇒ Tip: misschien zijn (empathische) leidinggevenden geschikter als persoon aan wie je ongewenst gedrag meldt dan de vertrouwenspersoon.

Ervaren werkdruk

Is de ervaren werkdruk hoog en wat doe je er aan?



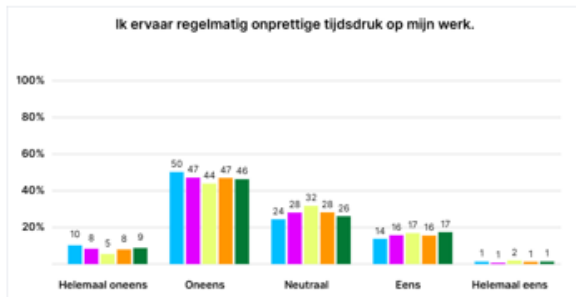
Ervaren werkdruk

Overzicht thema's

Werkdruk

Werkdruk

- Afdelingen / betekenis kleuren
- Kantoor medewerkers
 - Uitvoerende medewerkers
 - Leidinggevenden
 - Bedrijf X Totaal
 - Project SUSAG/MDIEU



Bijna 2 van de 10 medewerkers ervaart regelmatig onprettige tijdsdruk.
 1 op 4 medewerkers ervaart dat het werk zich opgestapeld heeft na vakantie of na ziekte.
 7 van de 10 medewerkers vindt dat er geen onrealistische verwachtingen zijn, wat wijst op haalbare werkdoelen.

→ Het merendeel van de medewerkers ervaart werkdruk als beheersbaar en de werkdoelen worden als realistisch gezien. Ongeveer 1 op 5 ervaart regelmatig onprettige tijdsdruk. Er liggen kansen om de perceptie van werkdruk verder te verlagen door goed te luisteren naar de medewerkers en hen te ondersteunen, vooral door de directie.



Werkkenmerken



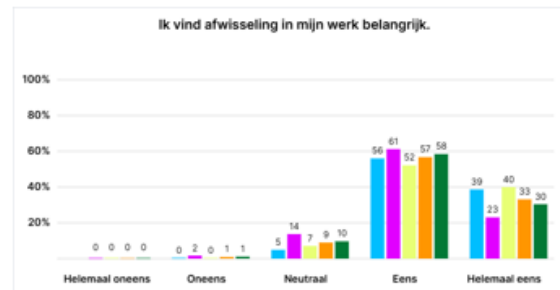
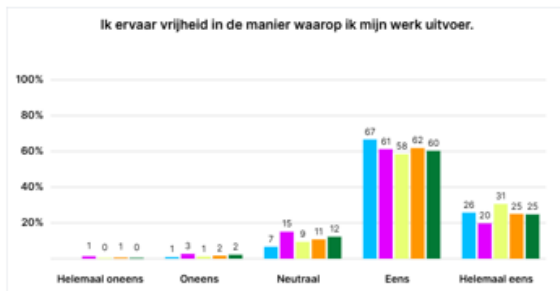
Overzicht thema's

Werkdruk

Werkkenmerken

Afdelingen / betekenis kleuren

- Kantoor medewerkers
- Uitvoerende medewerkers
- Leidinggevenden
- Bedrijf X Totaal
- Project SUSAG/MDIEU



9 van de 10 medewerkers bij Bedrijf X ervaart vrijheid in het werk.
 9 van de 10 werknemers is bevoegen.
 9 van de 10 werknemers vindt afwisseling in het werk belangrijk.
 3 van de 10 werknemers zou meer afwisseling in het werk willen hebben.

→ De meeste medewerkers ervaren vrijheid in hun werk en zijn bevoegen. Verreweg de meeste werknemers vindt afwisseling in het werk belangrijk, maar een belangrijke groep zou meer afwisseling willen hebben.

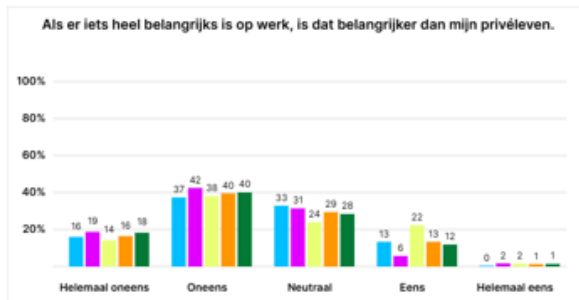
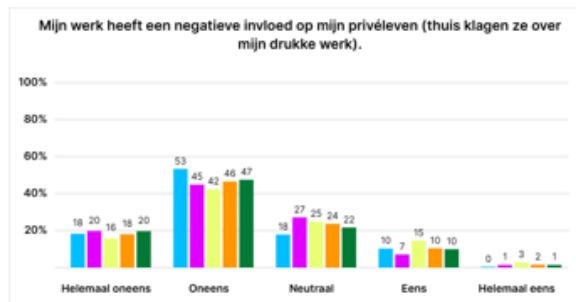
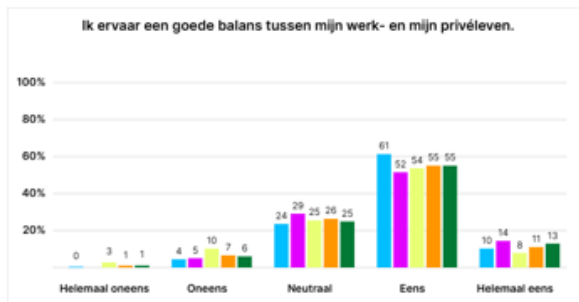
Werk – prive balans

Overzicht thema's

Werkdruk

Werk-Privé balans

- Afdelingen / betekenis kleuren
- Kantoor medewerkers
 - Uitvoerende medewerkers
 - Leidinggevend
 - Bedrijf X Totaal
 - Project SUSAG/MDIEU



Twee derde van de medewerkers bij Bedrijf X ervaart een goede werk-privébalans, waarbij kantoormedewerkers het meest tevreden zijn.

Twee derde vindt dat werk geen negatieve invloed heeft op het privéleven, 2 op 10 van leidinggevend ervaart dit wel.

Iets meer dan de helft vindt privéleven belangrijker dan werk (wanneer er iets heel belangrijks is), terwijl leidinggevend vaker werk voorrang geven (1 op 4). 6 van de 10 werknemers heeft een hobby waar ze energie van krijgen. 15 % heeft dat niet.

→ De meerderheid van de medewerkers weet werk en privé goed te combineren. Voor leidinggevend ervaart een belangrijke groep een negatieve invloed op hun prive blootstelling. Dit is vaak een belangrijke bron van ervaren werkdruk. De meeste personen hebben een hobby die energie geeft.



Conclusies ervaren werkdruk



- 1 op 5 mws ervaart (te) hoge werkdruk.
 - Vooral bij 'unieke' functies stapelt het werk zich snel op bij ziekte en/of vakantie.
 - Vrijwel iedereen ervaart voldoende autonomie en veel mws zijn bevlogen. Hierdoor wordt de ervaren werkdruk kleiner.
 - Voor 2 op 3 mws heeft het werk geen negatieve invloed op het prive leven. NB Dit is een belangrijke werkwaarde.
- ⇒ Een betere werk-prive balans heeft een positief effect op de ervaren werkdruk.
- ⇒ Experimenteer met mogelijkheden deze balans te verbeteren: meer flexibele werktijden? Betrek medewerkers hierbij.

Verzuim en klachten

Ervaren gezondheid en gezond gedrag



Lichamelijke gezondheid

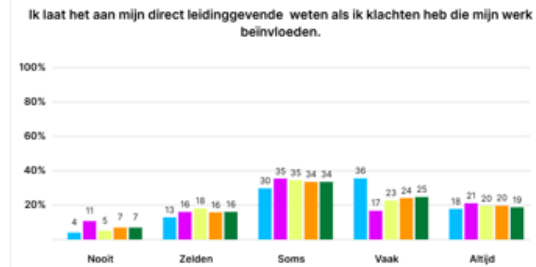
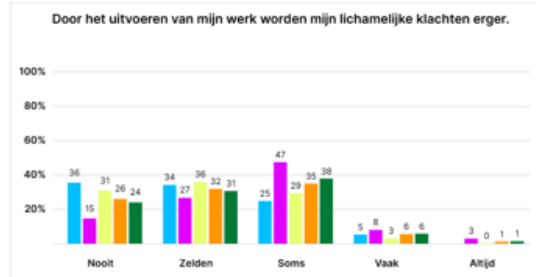
Overzicht thema's

Verzuim

Fysieke factoren

Afdelingen / betekenis kleuren

- Kantoor medewerkers
- Uitvoerende medewerkers
- Leidinggevenden
- Bedrijf X Totaal
- Project SUSAG/MDIEU



Bijna 3 van de 10 medewerkers bij Bedrijf X vindt het normaal om lichte klachten te hebben tijdens het werk. Voor uitvoerend is dit bijna de helft. Bij uitvoerende medewerkers ervaart meer dan de helft dat hun lichamelijke klachten soms of vaker erger worden door het werk. Voor kantoor en leidinggevenden is dit ongeveer een derde. De helft van de medewerkers ervaart soms of vaker lichamelijke klachten die door het werk worden veroorzaakt. Slechts 1 op 10 van uitvoerend ervaart dit nooit. Minder dan de helft laat hun leidinggevende weten als klachten het werk beïnvloeden..

→ Bijna 3 van de 10 medewerkers vindt het normaal om lichte lichamelijke klachten tijdens het werk te hebben, waarbij dit onder uitvoerenden bijna de helft betreft. Uitvoerende medewerkers ervaren bovendien vaker dat hun klachten door het werk erger worden. De leidinggevenden is hier heel vaak niet van op de hoogte.

Invloed van klachten op het werk

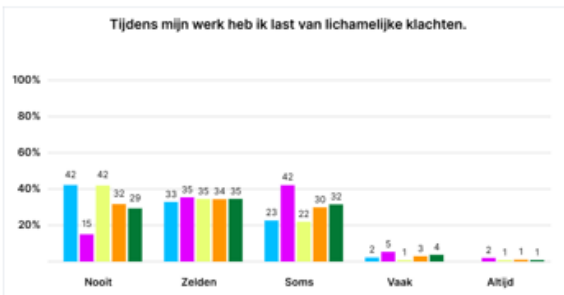
Overzicht thema's

Verzuim

Fysieke factoren

Afdelingen / betekenis kleuren

- Kantoor medewerkers
- Uitvoerende medewerkers
- Leidinggevenden
- Bedrijf X Totaal
- Project SUSAG/MDIEU



Een derde van de medewerkers heeft nooit last van lichamelijke klachten tijdens het werk. Bij uitvoerend is dat 15 %.
 Ruim 1 op 3 werknemers werkt door met klachten die niet goed zijn voor de gezondheid.
 2 van de 10 medewerkers uitvoerend ervaart nooit pijn bij het uitvoeren van werkzaamheden. Voor de gehele groep is dat 4 op 10.
 Minder dan 1 op 2 werknemers jonger dan 35 jaar heeft nooit klachten bij het uitvoeren van het werk. Bij 50 + is dat 1 op 3.

→ Een groot deel van het uitvoerend personeel ervaart regelmatig pijn of lichamelijke klachten. Ook wordt er te veel doorgewerkt met pijn. Bij de jongste groep is minder dan de helft pijnvrij bij het werk.

Fysieke klachten



Stelling	Soms	Vaak	Altijd	Totaal
Ik heb last van mijn gewrichten.	212	64	29	305
Ik heb last van mijn hart / pijn op de borst.	51	6	4	61
Ik heb last van mijn hoofd / hoofdpijn.	181	41	4	226
Ik heb last van mijn longen / luchtwegen (bijv. keelpijn, benauwdheid, astma).	84	26	7	117
Ik heb last van mijn maag / lever / darmen (bijv. misselijkheid, diarree).	92	18	6	116
Ik heb last van mijn nek en/of schouders.	241	119	24	384
Ik heb last van mijn rug.	272	92	20	384
Ik heb last van spierklachten (bijv. armen of benen).	188	41	10	239
Ik slaap slecht / te weinig.	266	90	9	365
Ik heb last van heftig transpireren.	95	21	6	122
Ik heb last van een allergie (bijv. hooikoorts, contacteczeem, voedsel).	139	62	22	223
Ik heb last van mijn oog / ogen (bijv. slecht zien, kleurenblindheid, droge ogen).	160	59	19	238
Ik heb last van mijn oren / gehoor (bijv. ouderdomsdoofheid, oorsuizen).	127	42	31	200
Ik heb last van geheugenverlies.	84	5	2	91

*Let op: dit zijn absolute aantallen, geen percentages

→ Er worden vooral veel klachten ervaren aan de gewrichten, de nek en/of schouders, en de rug. Deze hebben waarschijnlijk te maken met de zwaarte van het werk. Daarnaast valt het slecht slapen op.

NB: Dit zijn aantallen.

Totaal aantal
personen: 779 (!)

Fysieke klachten komen veel voor. Met name klachten aan het bewegingsapparaat. Ook slecht/ te weinig slapen valt op. Door slechte nachtrust is er onvoldoende herstel van klachten. NB Is er een relatie tussen schilderwerk en slaapapneu?

Conclusies verzuim en klachten



- 1 op 3 verzuimt door lichamelijke problemen. Bij schilders is dat 1 op 2.
 - Bijna de helft van de schilders vindt het hebben van lichte klachten normaal.
 - Bij 5 % van de schilders is de lichamelijke gezondheid nu al onvoldoende om het werk goed te kunnen doen.
 - Bij hen dreigt verzuim! 7 % is niet tevreden over de eigen gezondheid.
 - Slechts 1 op 3 schilders geeft aan dat hun klachten nooit een belemmering vormen voor het uitvoeren van hun werk.
 - Slechts 1 op 5 heeft nooit pijn tijdens het werk.
 - Bij slechts 1 op 7 schilders worden lichamelijke klachten niet erger door werk.
 - 90 % (!) van de schilders ervaart dat hun lichamelijke klachten veroorzaakt worden door werk.
- ⇒ **Er is een overtuigende relatie: werk-klachten–(dreigend) ziekteverzuim!**

Doorwerken tot '70'

Duurzame inzetbaarheid of duurzaam werk?



Doorwerken tot 70

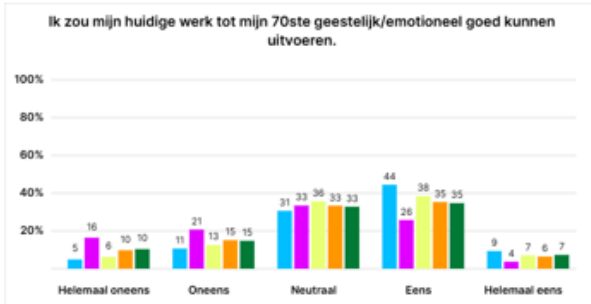
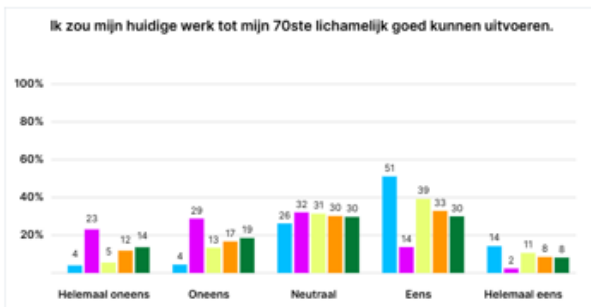
Overzicht thema's

Werken tot 70

Werken tot 70 -
algemeen

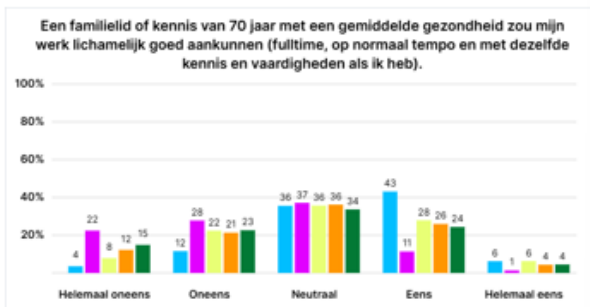
Afdelingen / betekenis kleuren

- Kantoor medewerkers
- Uitvoerende medewerkers
- Leidinggevenden
- Bedrijf X Totaal
- Project SUSAG/MDIEU

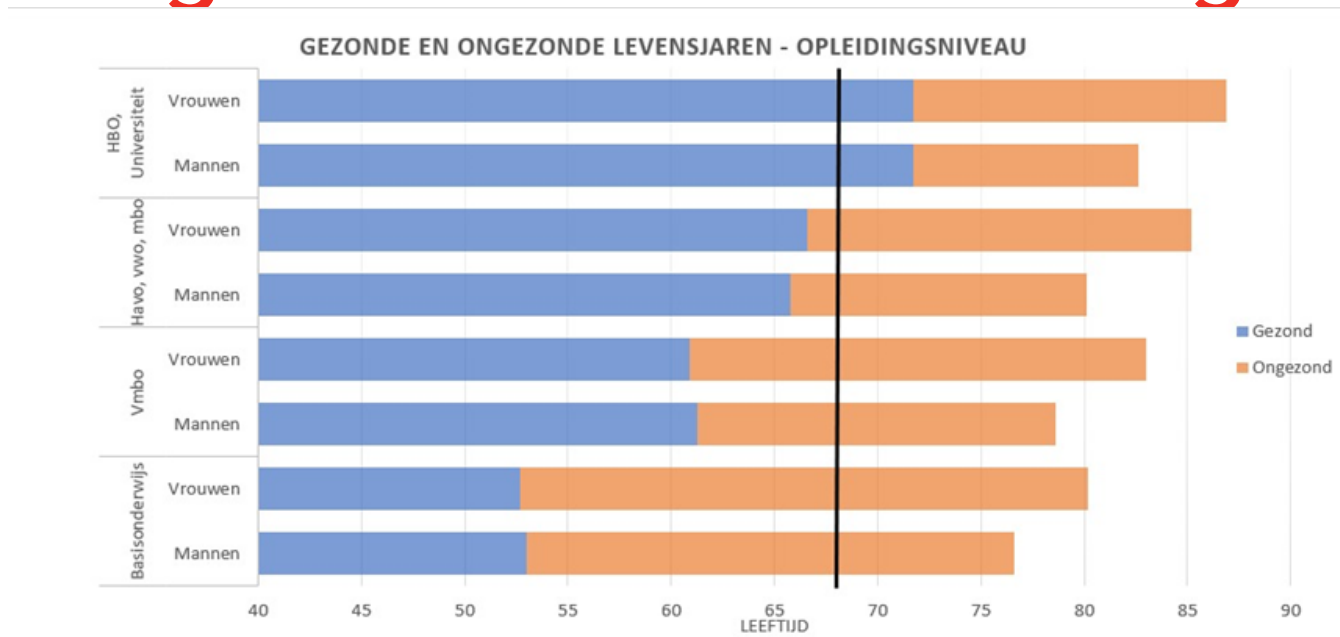


Slechts 1 op 8 van uitvoerend denkt hun werk lichamelijk tot 70 jaar te kunnen doen, kantoor soort met twee derde het hoogst. Wanneer het over een 70 jarige gaat verwacht de helft van kantoor dat hen dit lichamelijk lukt, en 1 op 10 van uitvoerend. 4 van de 10 medewerkers denken hun werk geestelijk tot 70 jaar aan te kunnen. 3 op 10 verwacht dat een 70 jarige hun werk geestelijk goed kan uitvoeren.

→ Medewerkers verschillen sterk in hun inschatting of hun werk tot 70 jaar lichamelijk haalbaar is: meer dan de helft van de uitvoerenden schat in dat dat niet gaat lukken! Bij kantoor is dat maar 8 %. Ook geestelijk verwacht 1 op 3 uitvoerenden het werk niet vol te kunnen houden. Op kantoor is dat 1 op 6. Wanneer het beeld een 70 jarige is, dan worden de kansen nog lager geschat.



Het gaat om GEZOND en veilig werken



Gezond en veilig doorwerken tot '70' zal voor veel medewerkers moeilijk mogelijk blijken te zijn -> Dat gaat op termijn geld kosten!
Grote problemen voor wie '70' niet haalt: bij hen dreigt 'bijstand'

Gebruik hulpmiddelen en PBM-en

Overzicht thema's

Werken tot 70

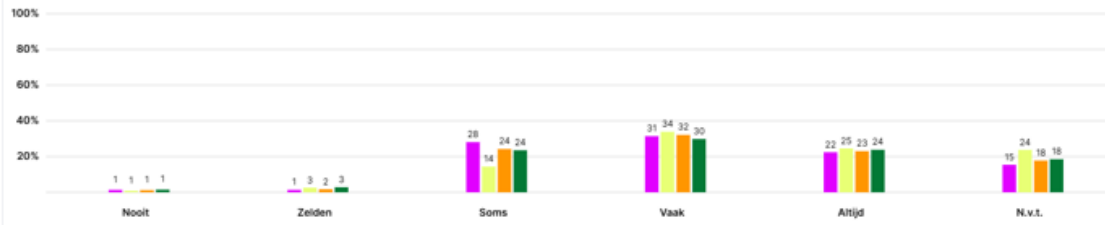
Gezond en veilig werken
gedrag

Afdelingen / betekenis kleuren

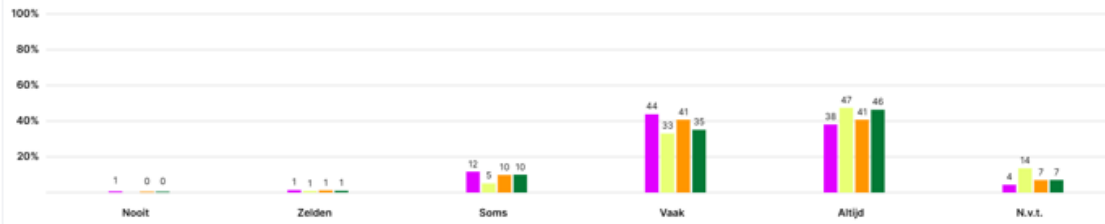
- Kantoor medewerkers
- Uitvoerende medewerkers
- Leidinggevenden
- Bedrijf X Totaal
- Project SUSAG/MDIEU



Ik gebruik de beschikbare hulpmiddelen als dat nodig is, bijvoorbeeld (tijl)hulpmiddelen.



Ik gebruik persoonlijke beschermingsmiddelen als dat nodig is (handschoenen, etc.).



Slechts iets meer dan de helft van de medewerkers gebruikt vaak tot altijd hulpmiddelen wanneer nodig voor veilig werken. 8 van de 10 medewerkers gebruikt vaak tot altijd persoonlijke beschermingsmiddelen zoals handschoenen bij het werk.

→ Slechts 1 op 5 medewerkers gebruikt altijd hulpmiddelen voor gezond en veilig werken. Iets meer dan 1 op 3 medewerkers gebruikt persoonlijke beschermingsmiddelen zoals handschoenen altijd medewerkers. Dit is veel te weinig om gezond door te kunnen werken tot aan het pensioen. Door het gebruik van hulpmiddelen verder te stimuleren, wordt de kans dat dat wel gaat lukken groter.

Gezond en veilig werken - cultuur

Overzicht thema's

Werken tot 70

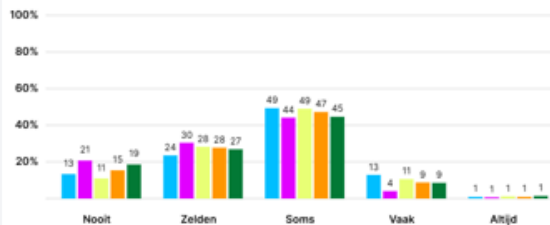
Gezond en veilig werken cultuur

Afdelingen / betekenis kleuren

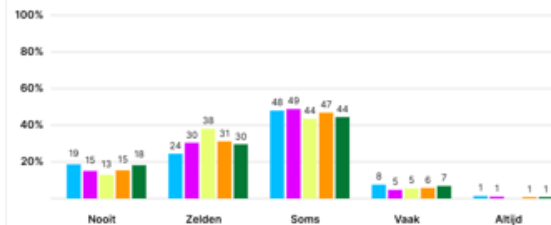
- Kantoor medewerkers
- Uitvoerende medewerkers
- Leidinggevenden
- Bedrijf X Totaal
- Project SUSAG/MDIEU



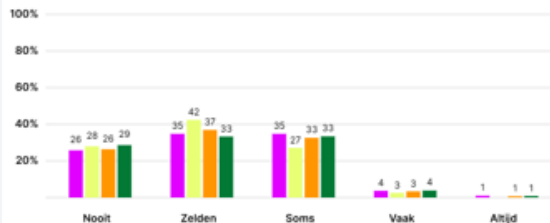
Onder bepaalde omstandigheden doe ik er minder aan om emotionele belasting te voorkomen (bijv. omdat dat makkelijker is of vanwege tijdsgebrek).



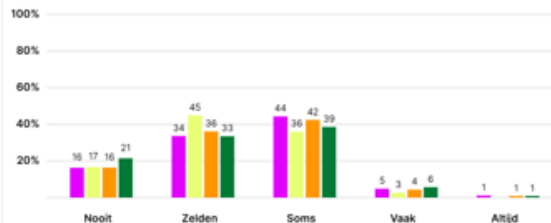
Onder bepaalde omstandigheden doe ik er minder aan om lichamelijke belasting te voorkomen (bijv. omdat dat makkelijker is of vanwege tijdsgebrek).



Onder bepaalde omstandigheden is het nodig om veiligheidsregels te overtreden om door te kunnen gaan met het werk.



Ik werk onder bepaalde omstandigheden minder veilig (bijvoorbeeld omdat dat makkelijker is of vanwege tijdsgebrek).



Bij Bedrijf X doet 2 op 10 medewerkers nooit minder aan het voorkomen van emotionele en fysieke belasting door tijdsgebrek. Een kwart van de medewerkers geeft aan dat veiligheidsregels nooit overtreden moeten worden om door te kunnen werken. 18 % van de medewerkers werken nooit minder veilig.

→ Het feit dat de helft van de medewerkers soms minder aandacht besteedt aan het voorkomen van zowel emotionele als belasting, gecombineerd met beperkte naleving van veiligheidsregels (een kwart overtreed deze nooit), vormt een risico voor welzijn, uitval en veiligheid. Dit vraagt om duidelijke richtlijnen en ondersteuning. 'Ik werk veilig of ik werk niet' is volgens de medewerkers lang niet altijd van toepassing.

Conclusies doorwerken tot '70'



Onveilig/ ongezond werken

- Slechts 1 op 5 werknemers werkt nooit onveilig. De helft van de schilders geeft aan dat het gebruikelijk is om door te werken ook als het onveilig is.
- Leidinggevenden spreken hun medewerkers hier veel te weinig op aan.
- Maar 1 op 5 medewerkers doet nooit concessies met betrekking tot gezond en veilig werken.
- Jonge medewerkers houden zich slechter aan procedures en werkafspraken dan hun oudere collega's.

Conclusies doorwerken tot '70'



- Bijna de helft van de schilders verwacht niet dat zij hun werk tot aan hun 70e lichamelijk goed kunnen uitvoeren. Geestelijk geldt dat voor 1 op 3 schilders en 1 op 4 kantoor medewerkers en leidinggevenden.
- Gezien de vele werk gerelateerde klachten is het waarschijnlijk dat een belangrijk deel uitvalt voor het pensioen.
- Gegeven de vele klachten en gezien de grote twijfel of het lukt om door te werken tot 70, is het gebruik van hulpmiddelen en PBM's volstrekt onvoldoende.
- Ook het toezicht daarop schiet zeer ernstig tekort.
- De groep 50 + gebruikt hulpmiddelen en PBM beter dan 35 -.

Hoog tijd voor duurzaam werk!



- Duurzaam werk = werk dat je zonder gezondheidsschade of (grote kans op ongevallen) kunt blijven doen tot aan je pensioen (en dat je ook daarna nog gezond bent).
- Is het creëren van duurzaam werk haalbaar?
- Zo ja: hoe?
- Zo nee: hoe toch?

Deelconclusies



- De sector beschikt over een stevige basis van collegiale steun, werkgeluk en betrokkenheid.
- Fysieke klachten, ervaren werkgerelateerdheid van die klachten en twijfel over doorwerken tot 70 jaar vormen samen het scherpste signaal dat het werk onvoldoende duurzaam is ingericht.
- Ongewenst gedrag komt schrikbarend veel voor.
- Leiderschap, waardering, sociale veiligheid en werkdruk zijn niet losstaande thema's, maar onderling verweven condities die rechtstreeks doorwerken in binding, herstel, meldgedrag en behoud.
- Jongere medewerkers vragen om een gerichtere aanpak.

Deeladviezen aan de sector



- Maak van **duurzaam werk** een topprioriteit.
- Maak een koppeling tussen de risico's uit de RI&E en een nieuw te ontwikkelen Duurzaam Werk PAGO. Er moet op sectorniveau inzicht zijn in risico's, – beheersmaatregelen, – klachten.
- Versterk leidinggevenden op luisteren, waarderen, normeren, coachen en aanspreken op gezond, veilig en respectvol gedrag.
- Maak van het tegengaan van ongewenst gedrag op sector- en bedrijfsniveau een speerpunt.
- Gebruik werkgeluk, werkwaarden, klachten, doorwerkverwachting en werkdruk als vaste signalen in de sector- en bedrijfssturing.

Discussie



- Als je als sector zo veel gegevens verzamelt, is het dan nog nodig dat elk bedrijf dan ook uitgebreid onderzoek doet?
- Voorbeeld: ongewenst gedrag.

Congres over preventie op 23 juni



- Kwaliteit op Maat, BA&O, NVAB, NVVK en NVvA organiseren een gezamenlijk congres over:
- Preventie: hoe geven we dit samen vorm

En

- Samenwerken tussen de disciplines

Kom je ook?

Vragen?



- Huib Arts
- Arboplaats

- E: huib.arts@arboplaats.nl

Als je echt verschil wilt maken bij het verbeteren van arbeidsomstandigheden: we zoeken altijd 'grens verleggers'.