



Gezond Transport



Tendrapport

Arbidsomstandigheden en verzuim in de sector transport en logistiek

Een onderzoek uitgevoerd door Research voor Beleid in opdracht van Gezond Transport

Research voor Beleid:
Annejet Kerckhaert
Lot Coenen
Mirjam Engelen

Gezond Transport:
Niels Mooij

November 2009



Trendrapport

Arbeidsomstandigheden en verzuim in de sector transport en logistiek

Een onderzoek uitgevoerd door Research voor Beleid in opdracht
van Gezond Transport

Research voor Beleid:
Annejet Kerckhaert
Lot Coenen
Mirjam Engelen

Gezond Transport:
Niels Mooij

November 2009



De verantwoordelijkheid voor de inhoud berust bij Research voor Beleid. Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld. Vermenigvuldigen en/of openbaarmaking in welke vorm ook, alsmede opslag in een retrieval system, is uitsluitend toegestaan na schriftelijke toestemming van Research voor Beleid. Research voor Beleid aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

Voorwoord

Gezond Transport, sinds 1 september 2009 de nieuwe handelsnaam van BGZ Wegvervoer en RCW, helpt werkgevers en werknemers bij het realiseren van goede arbeidsomstandigheden en het terugdringen van vermijdbaar verzuim. Vanuit die missie maken wij bedrijven en hun medewerkers bewust van arbeidsrisico's en reiken oplossingen en maatregelen aan om daarmee om te gaan.

Met de toegenomen eigen verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers voor arbeidsomstandigheden en verzuimbeheersing, is op de sector toegesneden informatie over arbeid en gezondheid meer dan ooit nodig om gezond en veilig werken te realiseren.

Gezond Transport biedt werkgevers dan ook een unieke mix van diensten en producten op het gebied van verzuimbegeleiding en arbeidsomstandighedenbeleid. Het hands on oplossen van dagelijkse vraagstukken staat daarbij centraal.

Als kenniscentrum kijkt Gezond Transport ook vooruit. Wat zijn de trends in de sector op het gebied van arbeidsomstandigheden en verzuim? Welke ontwikkelingen in het vak van het beroepsgoederenvervoer en de logistiek staan op stapel, en welke gevolgen hebben zij voor de arbeidsomstandigheden? Wat houdt transportondernemers bezig als het gaat om veilig en gezond werken in de (nabije) toekomst?

Om op die vragen antwoord te geven, heeft Gezond Transport een trendonderzoek laten verrichten door Research voor Beleid te Zoetermeer. Deze publicatie ondersteunt beleidsmakers en beslissers in de sector transport en logistiek bij het maken van beleid op het gebied van arbeidsomstandigheden en verzuim.

Een woord van dank is op zijn plaats aan alle betrokkenen bij dit onderzoek. In het bijzonder danken wij de werkgevers, werknemers en experts die aan de bijeenkomsten over de onderzoeksresultaten hebben deelgenomen.

Tot slot spreken wij het vertrouwen uit dat dit rapport de sector verder op weg kan helpen om veilig en gezond te werken.

Mr. Herma H.M. Polee
Directeur Gezond Transport

Samenvatting

Aanleiding en opdracht

Om meer inzicht te krijgen in trends en ontwikkelingen op het gebied van arbeidsomstandigheden en verzuim op middellange termijn in de sector transport en logistiek heeft Gezond Transport¹ aan Research voor Beleid gevraagd een onderzoek uit te voeren onder werkgevers en werknemers in de sector. De resultaten van het onderzoek vormen de basis voor dit trendrapport waarin de stand van zaken en toekomstige trends op het gebied van arbeidsrisico's, preventiebeleid, verzuim en werkbeleving beschreven worden. Basis voor dit rapport is een enquête onder werknemers en werkgevers aangevuld met groeps gesprekken met experts, werknemers en werkgevers en resultaten afkomstig van bestaande databronnen (Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA), Preventief Medisch Onderzoek (PMO)).

Arbeidsrisico's in de sector transport en logistiek

De meest voorkomende arbeidsrisico's in de sector transport en logistiek zijn: fysieke belasting, aanrijdgevaar, trillingen en valgevaar. In grote bedrijven lijkt men meer risico's te ervaren dan in kleine bedrijven. Een arbeidsrisico specifiek voor de sector transport en logistiek is aanrijdgevaar: 78% van de werknemers in de sector transport en logistiek geeft dit als een gevaar in het werk aan, tegenover 16% van de werknemers in de bouw en 17% van de werknemers in de industrie. Ongelukken in het verkeer worden dan ook vaak gerapporteerd. Van de chauffeurs die deelnamen aan de enquête geeft 13% aan de afgelopen 12 maanden één of meerdere keren bij een ongeval in het verkeer betrokken te zijn geweest. De jongere chauffeurs zijn in deze groep oververtegenwoordigd. Ook komen verkeersongevallen vaker voor bij chauffeurs werkzaam in het meubelvervoer, verticaal transport en de logistieke dienstverlening.

Agressie en geweld incidenten lijken minder voor te komen in de sector transport en logistiek in vergelijking met andere sectoren in Nederland. Van de verschillende typen agressie, lichamelijk agressie, intimidatie en lastig gedrag, komt lastig gedrag het vaakst voor. Incidenten worden niet vaak gemeld bij de leidinggevende. De meeste werknemers geven als reden dat zij dit niet nodig vinden. Een ander aspect wat hiermee samenhangt is de steun van leidinggevendenden: 47% van de werknemers die het afgelopen jaar te maken kreeg met lastig gedrag ervaart onvoldoende steun van de werkgever bij het laatste incident. Werkgevers lijken agressie en geweld als een serieus arbeidsrisico te zien. Welke maatregelen het beste te nemen zijn, is echter voor velen onduidelijk. Transportcriminaliteit heeft een grote impact op (on)veiligheidsgevoelens van chauffeurs. Het lijkt het meest te spelen in de logistieke dienstverlening. Uit een eerder onderzoek blijkt dat in de sector een veiligheidscultuur ontbreekt. Het advies is om gestructureerd te werken aan de veiligheid van chauffeurs.

Instructies en maatregelen

De arbeidsrisico's aanrijdgevaar, langdurig in dezelfde houding werken, trillingen en fysieke belasting, behoeven extra aandacht. Deze risico's komen veel voor in de sector, terwijl werkgevers hier niet altijd evenveel aandacht aan geven in de vorm van instructies en

¹ Sinds 1 september 2009 gaan BGZ Wegvervoer en RCW door onder de naam Gezond Transport.

maatregelen. Medewerkers zeggen dat werkgevers te weinig maatregelen nemen voor de omgang met fysiek werk. In vergelijking met bijvoorbeeld de bouwsector worden werknemers in de sector transport en logistiek niettemin vaker geïnstrueerd rondom dit risico.

Preventiebeleid

Van alle deelnemende werkgevers beschikt 65% over een RI&E. Het merendeel van deze groep werkgevers heeft de RI&E de afgelopen drie jaar geactualiseerd. Naar aanleiding van de RI&E heeft een ruime meerderheid (81%) een plan van aanpak gemaakt.

Over het algemeen zijn medewerkers in de sector transport en logistiek positief over de aandacht die werkgevers geven aan veiligheidsmaatregelen. In vergelijking met de gemiddelde werknemer in Nederland is de werknemer in de sector transport en logistiek even tevreden over de snelheid waarmee veiligheidsproblemen worden aangepakt.

66% van de bedrijven heeft een preventiemedewerker aangesteld. In kleinere bedrijven (<20 medewerkers) wordt de functie van preventiemedewerker vaak vervuld door de werkgever. De helft van de medewerkers geeft aan niet te weten wie de functie van preventiemedewerker binnen het bedrijf vervult.

70% van de medewerkers geeft aan wel eens gebruik te hebben gemaakt van het Preventief Medisch Onderzoek. Dit zijn met name de oudere medewerkers. Het PMO wordt vaker aangeboden in grote bedrijven dan in kleine bedrijven.

Verzuim

De verzuimcijfers voor de sector transport en logistiek zijn vergelijkbaar met die in andere sectoren. Van alle werknemers uit de sector gaf 50% aan het afgelopen jaar niet verzuimd te hebben. Gemiddeld gaven de werknemers aan het afgelopen jaar tussen de één en vier werkdagen te hebben verzuimd. Oudere werknemers (leeftijd>50) en werknemers met obesitas (BMI>30) gaven vaker aan het afgelopen jaar verzuimd te hebben in vergelijking met jongere werknemers en werknemers zonder overgewicht. In grotere bedrijven (medewerkers>50) ligt het verzuim hoger dan in kleinere bedrijven.

Ruim 40% van de medewerkers die aangaven de afgelopen 12 maanden wel eens verzuimd te hebben, geeft aan dat de klachten hoofdzakelijk of gedeeltelijk het gevolg waren van het werk. Klachten hielden vooral verband met werkdruk/stress (22%), de lichamelijke impact van het werk (21%) of het langdurig verrichten van dezelfde handelingen (13%).

De ervaren werkdruk, in combinatie met een lage mate van autonomie en steun van collega's en leidinggevenden zou tot stress kunnen leiden voor werknemers in de sector.

De resultaten van de NEA laten zien dat bedrijfsongevallen met lichamelijk letsel of geestelijke schade als gevolg komen vaker voorkomen in de transportsector dan in aanverwante sectoren in Nederland. De impact van deze bedrijfsongevallen is vaak groot: ongeveer een derde van de werknemers uit de sector die een bedrijfsongeval meemaakte met lichamelijk letsel of geestelijke schade als gevolg verzuimde daardoor 1 tot 6 maanden.

Meer dan de helft van de werknemers uit de sector leeft ongezond. Van de werknemers met overgewicht geeft de helft aan gezonder te willen gaan leven. Werkgevers wensen aandacht te besteden aan het bevorderen van een gezonde leefstijl van hun werknemers, maar lijken niet altijd te weten wat de juiste interventies zijn.

Werkbeleving

Driekwart van de werknemers geeft aan tevreden te zijn met de arbeidsomstandigheden en het werk. Eén derde van de werknemers geeft aan dat de arbeidsomstandigheden het afgelopen jaar verbeterd zijn. Werknemers in grote bedrijven (met meer dan 50 werknemers) zijn positiever gestemd dan werknemers in kleinere bedrijven. Daarnaast valt het op dat meer dan de helft van de werknemers werkzaam in het verticaal transport vindt dat de arbeidsomstandigheden het afgelopen jaar verbeterd zijn. 40% van de werknemers heeft het gevoel dat er naar hun suggesties om de veiligheid te verbeteren geluisterd wordt. Nadere analyse laat zien dat dit vooral medewerkers zijn uit kleinere bedrijven. Wanneer de sector op dit punt vergeleken wordt met de bouw, zien we dat in de transportsector 66% van de werknemers de mening is toegedaan dat er goed geluisterd wordt naar suggesties van medewerkers rondom veilig werken. In de bouwsector ligt dit percentage een stuk hoger, namelijk op 82%.

Een meerderheid van de werkgevers ziet het belang van arbobeleid in. Dit zijn vooral kleinere bedrijven. Van alle OR-leden is 60% tevreden met het arbobeleid van de werkgever. Echter, een aanzienlijk deel van de OR-leden (40%) zou graag zien dat de werkgever meer aandacht besteedt aan voorlichting en instructie over arbeidsrisico's en meer toezicht houdt op de uitvoering van het werk.

Toekomst

In de sector zijn enkele ontwikkelingen gaande die zowel op de korte als lange termijn invloed kunnen hebben op de arbeidsomstandigheden.

De mentale werkdruk, door werknemers gezien als belangrijke oorzaak voor verzuim, zal ook in de toekomst aandacht blijven vragen in arbeidsomstandighedenbeleid. Werkgevers krijgen te maken met een ouder wordend personeelsbestand en staan voor de uitdaging oudere werknemers gezond inzetbaar te houden en de werkomstandigheden aantrekkelijk te maken en houden voor jonge werknemers. De toenemende ICT in de cabine kan voor sommige werknemers leiden tot een stijging van de werkdruk door de toename van de controle op hun werkzaamheden. Anderzijds kan ICT in de cabine juist leiden tot meer veiligheidsgevoelens bij de chauffeur: de werkgever weet precies waar hij is en bij calamiteiten kan altijd contact worden gemaakt.

Wanneer werknemers in de sector te maken krijgen met transportcriminaliteit kunnen de gevolgen hiervan op de werkbeleving groot zijn. Cijfers van de Inspectie Verkeer en Waterstaat laten zien dat het aantal aangiftes van ladingdiefstallen in de periode 2005-2007 explosief is toegenomen¹. Deze cijfers laten zien dat transportcriminaliteit een belangrijke trend is die in de toekomst zeker invloed kan hebben op arbeidsomstandigheden.

De 48-urige werkweek leidt enerzijds tot meer vrije tijd voor de werknemer en wellicht minder fysiek zwaar werk. Anderzijds kan de 48-urige werkweek meer stress bij de werknemer veroorzaken, gezien de extra regelgeving en het verlies aan inkomen. Overige trends, die een beperkte invloed kunnen hebben op de arbeidsomstandigheden zijn de verplichte nascholing, de groeiende schaalgrootte van bedrijven en de economische recessie.

¹ Inspectie Verkeer en Waterstaat: Veiligheidsbalans, 2008, pagina 70.

Aandachtspunten

Uit het onderzoek volgt een aantal aandachtspunten voor toekomstig beleid rondom arbeidsomstandigheden in de sector. Hoewel de sector over het geheel genomen niet slecht scoort op arbeidsomstandigheden en verzuim, blijven er voldoende uitdagingen over om de inzetbaarheid van werknemers verder te verhogen.

In de eerste plaats is winst te behalen als meer bedrijven voorzien in de basisvereisten van een arbeidsomstandighedenbeleid. De kern hiervan is de RI&E. Uit het bijbehorende plan van aanpak volgen zaken als het nemen van maatregelen tegen de belangrijkste arbeidsrisico's en het aanbieden van het PMO.

Op sectorniveau kan meer aandacht worden besteed aan het uitwerken van oplossingen voor risico's die vaak voorkomen, maar waarvoor bedrijven nog weinig maatregelen treffen. Speciale aandacht verdienen de mentale belasting als gevolg van werkdruk en stress, agressie en geweld en transportcriminaliteit. Zowel werkgevers, werknemers als experts vinden dat dit arbeidsrisico in de (nabije) toekomst meer aandacht verdient.

Een laatste aandachtspunt dat hiermee samenhangt, is de communicatie tussen werkgever en werknemer. Het lijkt zinvol een werksfeer te creëren waar een open communicatie tussen werknemer en werkgever gestimuleerd wordt. Hier kunnen zowel werkgevers als werknemers een bijdrage aan leveren.

Inhoudsopgave

1	Inleiding	13
1.1	Achtergrond	13
1.2	Doel- en vraagstelling	13
1.3	Onderzoeksopzet	14
1.4	Leeswijzer	15
2	Arbeidsrisico's in de sector transport en logistiek	17
2.1	Arbeidsrisico's	17
2.2	Enkele risico's uitgelicht: ongelukken in het verkeer	20
2.3	Enkele risico's uitgelicht: agressie en geweld	21
2.4	Enkele risico's uitgelicht: transportcriminaliteit	24
2.5	Samenvatting	25
3	Instructies en maatregelen	27
3.1	Instructies aan werknemers	27
3.2	Preventieve maatregelen door werkgevers	29
3.3	Werknemers en werkgevers vergeleken	30
3.4	Sectoren vergeleken	30
3.5	Samenvatting	31
4	Preventiebeleid	33
4.1	Risico Inventarisatie en Evaluatie	33
4.2	Plan van aanpak	35
4.3	Veiligheid: perceptie werknemers	39
4.4	Preventiemedewerker	40
4.5	Preventief Medisch Onderzoek	40
4.6	Samenvatting	41
5	Verzuim	43
5.1	Feiten en cijfers	43
5.2	Oorzaken	46
5.3	Bedrijfsongevallen	48
5.4	Aandacht voor gezonde leefstijl werknemer	48
5.5	Samenvatting	49
6	Werkbeleving en mening	51
6.1	Tevredenheid	51
6.2	Mening arbeidsomstandigheden	52
6.3	Samenvatting	55

7	Toekomst	57
7.1	Mentale werkdruk	57
7.2	Vergrijzing	58
7.3	ICT in de cabine	61
7.4	Transportcriminaliteit	61
7.5	48-urige werkweek	62
7.6	Overige trends	62
7.7	Samenvatting	63
8	Ontwikkelingen op arbogebied	65
9	Slotbeschouwing	67
Bijlage 1	Onderzoeksverantwoording	71
Bijlage 2	Vragenlijsten	79

1 Inleiding

1.1 Achtergrond

In opdracht van Gezond Transport, sinds 1 september de nieuwe handelsnaam van BGZ Wegvervoer en RCW, heeft Research voor Beleid een onderzoek uitgevoerd naar arbeidsomstandigheden en verzuim in de sector transport en logistiek. De resultaten van dit onderzoek leest u in dit rapport. Het rapport beschrijft de stand van zaken en toekomstige trends op het gebied van arbeidsrisico's, preventiebeleid, verzuim en werkbeleving.

Gezond Transport

Gezond Transport te Gouda is opgericht door de sociale partners in het beroepsgoederenvervoer en de logistiek¹. Zij informeert en adviseert bedrijven in de sector over het voorkomen en beheersen van ziekteverzuim. Werkgevers en werknemers vinden bij Gezond Transport informatie over de meest voorkomende arbeidsrisico's en 'good practices' hoe daarmee om te gaan. Gezond Transport heeft de branche RI&E ontwikkeld en geeft trainingen aan bedrijven en hun medewerkers. Naast preventieve diensten en producten, verzorgt Gezond Transport voor werkgevers ook de verzuimbegeleiding. De diensten op arbo gebied zijn beschikbaar voor de hele sector, verzuimbegeleiding vindt plaats op contractbasis. Bedrijven kunnen ook hun periodieke keuringen onderbrengen bij Gezond Transport.

Arbobeleid in de sector

In 2007 is de Arbeidsomstandighedenwet in Nederland wederom veranderd. De vernieuwde Arbowet biedt meer mogelijkheden om sectorspecifieke beleidsregels te maken op het gebied van preventie en verzuim². De wet biedt sociale partners mogelijkheden om het arbobeleid vorm en inhoud te geven. In het publieke domein legt de overheid vast welke doelvoorschriften er zijn en welke beschermingsniveaus gerealiseerd moeten worden. In het private domein kunnen sociale partners op sectoraal niveau in een Arbocatalogus vastleggen met welke maatregelen of middelen een werkgever deze doelen kan realiseren. Om de status van Arbocatalogus te krijgen moet een Arbocatalogus eerst worden getoetst door de Arbeidsinspectie. In de sector Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen adviseert en begeleidt Gezond Transport de sociale partners bij de realisatie van de Arbocatalogus.

1.2 Doel- en vraagstelling

Om meer inzicht te krijgen in trends en ontwikkelingen op het gebied van arbeidsomstandigheden en verzuim op middellange termijn in de sector transport en logistiek heeft Gezond Transport aan Research voor Beleid gevraagd onderzoek uit te voeren onder werkgevers en werknemers in de sector. De resultaten van het onderzoek vormen de basis voor dit trendrapport.

¹ Transport en Logistiek Nederland, Koninklijk Nederlands Vervoer, Vereniging voor Verticaal Transport, FNV Bondgenoten en CNV Bedrijvenbond.

² www.minszw.nl

Met dit trendrapport wil Gezond Transport werkgevers en werknemers objectieve informatie verschaffen waarop ze hun beleid en activiteiten op het gebied van arbeidsomstandigheden en verzuim kunnen baseren. Ook de sociale partners kunnen de kennis gebruiken om hun beleid (verder) vorm te geven. Gezond Transport zelf gebruikt de informatie om vraaggestuurd te blijven werken bij het ontwikkelen van diensten en producten voor de sector. Partijen zoals arbodiensten, verzekeraars, adviesbureaus en dergelijke kunnen het rapport eveneens gebruiken om bedrijven in de sector nog beter van dienst te zijn.

1.3 Onderzoeksopzet

Het onderzoek uitgevoerd door Research voor Beleid bestond uit de volgende onderzoeksactiviteiten:

- Enquête onder werkgevers.
- Enquête onder werknemers met een aantal vragen specifiek voor leden van ondernemingsraden.
- Groepsgesprek met experts uit de sector.
- Groepsgesprek met werkgevers uit de sector.
- Groepsgesprek met kaderleden uit de sector.
- Analyse van resultaten van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2008 uitgevoerd door TNO.
- Analyse van resultaten van het Preventief Medisch Onderzoek (PMO) uitgevoerd door SKB vragenlijst services.
- Analyse van de Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) database afkomstig van Gezond Transport.

De analyses zoals hierboven genoemd bestaan uit het naast elkaar leggen van de speciaal voor dit onderzoek verzamelde data en bestaande databronnen. De TNO data zijn gebruikt om de sector transport en logistiek te vergelijken met enerzijds alle andere sectoren en anderzijds een aantal aanverwante sectoren, namelijk de bouwnijverheid en de industrie. De PMO-database is gebruikt om de gegevens afkomstig uit de eigen verzamelde werknemersdata te verrijken en te verdiepen. Ten slotte bood de RI&E database de mogelijkheid om meer inzicht te krijgen in de knelpunten op arbogebied waar verschillende typen bedrijven mee te maken hebben.

In bijlage 1 is een beschrijving en onderzoeksverantwoording te vinden van de verschillende databronnen die voor dit rapport gebruikt zijn.

1.4 Leeswijzer

In de volgende hoofdstukken staat steeds één thema rondom preventie en verzuim centraal. Per thema beschrijven we de resultaten uit de voor dit onderzoek verzamelde data en vergelijken we deze met resultaten uit de secundaire databronnen. In hoofdstuk 2 staat de prevalentie van arbeidsrisico's in de sector centraal, waarin we bovendien dieper ingaan op ongelukken in het verkeer en agressie en geweld. Hoofdstuk 3 bespreekt de mate waarin instructies en maatregelen betreffende arbeidsrisico's door werkgevers genomen en door werknemers noodzakelijk geacht worden. Hoofdstuk 4 behandelt de preventieve maatregelen die werkgevers en werknemers (beogen) te nemen. Hoofdstuk 5 gaat in op verzuim en werkgerelateerde oorzaken daarvan waarbij de oorzaak "werkdruk" uitgelicht wordt. In hoofdstuk 6 staat de werktevredenheid en de mening over arbeidsomstandigheden centraal. In dit hoofdstuk wordt een aantal stellingen over arbo en verzuim die zijn voorgelegd aan werkgevers, werknemers en OR-leden, besproken. Hoofdstuk 7 gaat in op ontwikkelingen die invloed hebben op arbeidsomstandigheden en arbeidsomstandighedenbeleid in de toekomst. In hoofdstuk 8 gaan we in op ontwikkelingen op het gebied van arbeidsomstandigheden in andere sectoren die nuttig kunnen zijn voor het arbeidsomstandighedenbeleid in de sector transport en logistiek. We sluiten af met een interpretatie van de resultaten in de slotbeschouwing.

2 Arbeidsrisico's in de sector transport en logistiek

In dit hoofdstuk kijken we naar de arbeidsrisico's waaraan werknemers in de sector transport en logistiek bloot staan. Allereerst brengen we in kaart welke arbeidsrisico's volgens werknemers en werkgevers voorkomen en bespreken we eventuele discrepanties tussen deze groepen. Vervolgens gaan we in op verschillen tussen deelmarkten en vergelijken we de risico's in de sector met andere sectoren. In paragraaf 2.2, 2.3 en 2.4 lichten we drie risico's uit.

2.1 Arbeidsrisico's

Werknemers

Aan de werknemers is een lijst met arbeidsrisico's voorgelegd en is per risico gevraagd of zij hier in hun werk wel eens mee te maken hebben.

Tabel 2.1 Percentage werknemers dat aangeeft tijdens werk te maken te hebben met de volgende arbeidsrisico's (N=2219).

Risico's	Percentage werknemers dat aangeeft hiermee te maken te hebben
fysieke belasting (tillen, duwen en/of trekken)	70%
aanrijdgevaar	59%
valgevaar	51%
hinder van lawaai	44%
duidelijk voelbare trillingen of schokken	42%
langdurig in dezelfde houding werken	42%
het vervoer of de opslag van gevaarlijke stoffen	28%
knel/plet/snij gevaar	27%
het duwen of trekken van rolcontainers van meer dan 350 kg	19%
dieselheftrucks in loods	16%
langdurig ononderbroken beeldschermwerk	7%
het openen of betreden van mogelijk gegaste zeecontainers	5%

Uit tabel 2.1. blijkt dat het arbeidsrisico "fysieke belasting" voor de meeste werknemers in de sector als risico herkend wordt: 70% van de werknemers geven aan in hun werk te maken te hebben met dit risico. Dit risico wordt gevolgd door "aanrijdgevaar", "valgevaar" en hinder van lawaai wat door respectievelijk 59%, 51% en 44% van de werknemers genoemd wordt.

Deze gegevens kunnen aangevuld worden door bevindingen uit het groepsgesprek met kaderleden van FNV Bondgenoten. Uit dit groepsgesprek blijkt dat trillingen en schokken de laatste jaren een groter probleem zijn geworden voor chauffeurs door het toenemend aantal verkeersdrempels.

Werkgevers

Ook aan de werkgevers is gevraagd aan te geven met welke risico's het bedrijf te maken heeft.

Tabel 2.2 Percentage werkgevers dat aangeeft dat hun bedrijf te maken heeft met de volgende arbeidsrisico's (N=985)

Risico's	Percentage werkgevers dat aangeeft in het bedrijf hiermee te maken te hebben
fysieke belasting (tillen, duwen en/of trekken)	66%
duidelijk voelbare trillingen of schokken	44%
aanrijdgevaar	31%
valgevaar	22%
langdurig ononderbroken beeldschermwerk	22%
langdurig in dezelfde houding werken	16%
hinder van lawaai	13%
het vervoer of de opslag van gevaarlijke stoffen	10%
knel/plet/snij gevaar	9%
psychosociale arbeidsbelasting (werkdruk, agressie/geweld, emotioneel zwaar werk)	7%
het openen of betreden van mogelijk gegaste zeecontainers	5%
dieselheftrucks in loods	3%

Uit tabel 2.2. blijkt dat volgens de werkgevers in hun bedrijf de risico's fysieke belasting (66%), trillingen (44%) en aanrijdgevaar (31%) vaak voorkomen.

Wanneer we tabel 2.1 en 2.2 vergelijken zien we dat zowel door de werknemers als door de werkgevers de risico's fysieke belasting, trillingen en aanrijdgevaar vaak genoemd worden. Er zijn ook verschillen tussen werknemers en werkgevers. Opvallend is dat werknemers vaker dan werkgevers aangeven met valgevaar te maken te hebben. Daarnaast geeft 44% van de werknemers aan tijdens het werk hinder van lawaai te ondervinden, terwijl 13% van de werkgevers "lawaai" ziet als een arbeidsrisico waar het bedrijf mee te maken heeft. Ten slotte geeft 42% van de werknemers aan dat langdurig in dezelfde houding werken een arbeidsrisico is, ten opzichte van 16% van de werkgevers. Een mogelijke verklaring voor deze discrepanties is dat de percepties van de risico's voor werknemers en werkgevers verschillend zijn. De werknemer heeft in het werk dagelijks met deze risico's te maken, terwijl werkgevers niet zodanig met deze risico's geconfronteerd worden¹.

Verschillen tussen deelmarkten

Wanneer we kijken naar verschillen tussen de deelmarkten ontstaat het volgende beeld:

- Werknemers werkzaam in het meubelvervoer geven "fysieke belasting" het vaakst aan als arbeidsrisico (93%). Van de werknemers in de deelmarkten bloemen en planten en distributievervoer noemt eveneens een aanzienlijk aandeel (respectievelijk 90 en 86%) dit arbeidsrisico. Werknemers in de deelmarkten rijdende melkontvangst, containervervoer en kiepautobedrijven lijken het minst met dit risico te maken te hebben (rond de 40% van de werknemers per deelmarkt).

¹ Kahneman, D., Tversky, A. (1979). Prospect theory: An analysis of decision under risk. *Econometrica*, 47, 263-291.

- Wat betreft het arbeidsrisico aanrijdgevaar blijkt dat met name werknemers in de deelmarkten autotransport, exceptioneel transport en bouwmaterialenvervoer hier mee te maken krijgen. In deze deelmarkten geeft rond de 70% van de werknemers per deelmarkt aan met de risico te maken te hebben. In vergelijking met werknemers in de andere deelmarkten geven werknemers in de deelmarkten logistieke dienstverlening, vee-transport en koeriersdiensten het minst vaak aan met aanrijdgevaar te maken te hebben (rond de 50% van de werknemers per deelmarkt).
- Zoals verwacht kon worden, geeft de helft van de werknemers uit het containervervoer aan risico te lopen op het openen/betreden van een gegaste zeecontainer. In de deelmarkten logistieke dienstverlening en verhuis-/meubelvervoer geven respectievelijk 12% en 13% van de werknemers aan dit risico te lopen. In de overige deelmarkten ligt het percentage werknemers dat zegt in aanraking te komen met dit risico onder de 5%.
- Het risico op knelgevaar lijkt vaker voor te komen bij werknemers in de deelmarkten bouwmaterialenvervoer (51%), exceptioneel vervoer (62%) en verticaal transport (55%).
- Het risico op valgevaar lijkt vaker voor te komen in de deelmarkt bouwmaterialenvervoer: 48% van de werkgevers behorende tot deze deelmarkt geeft dit risico aan, terwijl tabel 2.2 laat zien dat van alle werkgevers 22% aangeeft met dit risico te maken te hebben.

Verschillen tussen grootteklassen

Wanneer we kijken naar verschillen tussen grootteklassen valt op dat zowel werknemers als werkgevers bij kleine bedrijven (1-20 werknemers) over het algemeen minder risico's ervaren dan werknemers en werkgevers bij grotere bedrijven (51 en meer werknemers). Waar bijvoorbeeld 30% van de werknemers in bedrijven met 1-5 werknemers aangeeft hinder van lawaai te ondervinden, geldt dit voor 47% van de werknemers in bedrijven met meer dan 100 werknemers. Verder lijken werknemers in kleine bedrijven minder vaak dan werknemers in grote bedrijven te werken met gevaarlijke stoffen. 5% van de werkgevers met een bedrijf met 1-5 werknemers benoemen werken met gevaarlijke stoffen als bedrijfsrisico, ten opzichte van 19% van de werkgevers met een bedrijf waar meer dan 51 werknemers werken. Met betrekking tot de risico's aanrijdgevaar en langdurig in dezelfde houding werken, zijn de verschillen tussen de grootteklassen minder uitgesproken.

Verschillen tussen sectoren

De gegevens afkomstig uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) bieden inzicht in de arbeidsrisico's waarmee werknemers in Nederland te maken krijgen. Aan de hand van deze gegevens is te zien in welke mate de arbeidsrisico's waar werknemers in de sector transport en logistiek mee te maken hebben afwijken van de risico's waar de gemiddelde werknemer in Nederland mee te maken krijgt.

Wanneer we de werknemers in de sector transport en logistiek vergelijken met de werknemers in alle andere sectoren, zien we dat werknemers in de sector transport en logistiek vaker dan gemiddeld te maken hebben met botsen/aanrijden. Wanneer we specifiek kijken naar de resultaten van de werknemers uit de bouwsector en de industrie, zien we minder grote verschillen. De NEA laat zien dat werknemers in de bouw vaker dan werknemers in de sector transport en logistiek sector te maken hebben met vallen van hoogte: 77% van de medewerkers in de bouwnijverheid ten opzichte van 41% van de medewerkers in het wegvervoer. In de industrie lijkt dit risico zich minder vaak voor te doen dan in de transportsector: 35% van de medewerkers in de industrie noemen vallen van hoogte als gevaar dat zij tegenkomen in het werk. Botsingen en aanrijdingen komen in de sector transport en lo-

gistiek vaker voor dan in de bouwsector: 78% van de werknemers in de sector transport en logistiek geeft dit als een gevaar in het werk aan, tegenover 16% van de werknemers in de bouw en 17% van de werknemers in de industrie. Uit de werknemers- en werkgeversdata volgt dat trillingen gezien worden als een belangrijk arbeidsrisico in de sector transport en logistiek. De resultaten van de NEA laten zien dat 32% van de werknemers in de transportsector regelmatig gebruik maakt van gereedschap, apparaten of voertuigen dat trillingen of schudden veroorzaakt. In de bouw ligt dit percentage ook op 32%, in de industrie op 17% en wanneer we de totale groep werknemers in alle sectoren bekijken ligt dit percentage op 10%.

2.2 Enkele risico's uitgelicht: ongelukken in het verkeer

Verkeersongelukken komen veelvuldig voor in de sector: 13% van de chauffeurs geeft aan de afgelopen 12 maanden één of meerdere keren bij een ongeval in het verkeer betrokken te zijn geweest. Om die reden lichten we dit risico uit.

De gevolgen van een verkeersongeval kunnen zowel op lichamelijk als op geestelijk niveau ingrijpend zijn. Van de chauffeurs die de afgelopen 12 maanden één of meerdere keren bij een ongeval in het verkeer betrokken waren, geeft 9% aan bij het laatste ongeval lichamelijk letsel en/of geestelijke schade opgelopen te hebben. Traumaopvang door een gespecialiseerd bureau kan de omvang van de geestelijke schade mogelijk beperken. Gezond Transport biedt deze dienst sectorbreed aan. Bijna de helft van de medewerkers die betrokken waren bij een ongeval heeft geen traumaopvang aangeboden gekregen (48%). Van de groep die aangaf geen traumaopvang aangeboden gekregen te hebben, gaf 43% aan dit achteraf gezien wel nodig te hebben gevonden.

Verschillen tussen deelmarkten

Wanneer de resultaten per deelmarkt worden bekeken is te zien dat chauffeurs werkzaam in het meubelvervoer, verticaal transport en de logistieke dienstverlening het vaakst aangegeven betrokken te zijn geweest bij ongelukken. In elk van deze drie deelmarkten ligt dit percentage chauffeurs op 19%. In de deelmarkten agrarisch vervoer, tank- en silovervoer en rijdende melkontvangst ligt het percentage onder het gemiddelde. In de eerste twee deelmarkten geeft 7% van de chauffeurs aan met ongevallen te maken te hebben gehad, in de rijdende melkontvangst heeft geen enkele chauffeur aangegeven een verkeersongeval te hebben meegemaakt.

Verschillen tussen grootteklassen

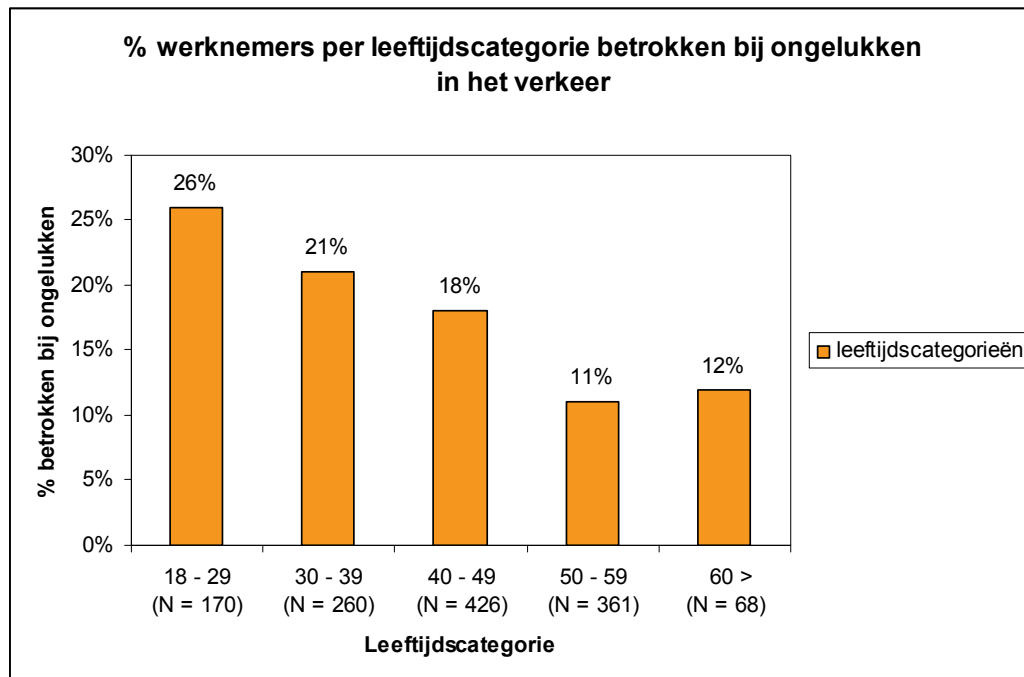
Tussen de verschillende grootteklassen van bedrijven zien we geen opvallende verschillen. Overall lijkt het percentage chauffeurs dat aangeeft betrokken te zijn geweest bij een ongeval in het verkeer rond de 13% te liggen.

Verschillen tussen werknemers

De data verzameld in het kader van het Preventief Medisch Onderzoek bevat gegevens over verkeersongevallen onder werktijd. Uit de gegevens is op te maken dat 17% van de chauffeurs de afgelopen vijf jaar een verkeersongeval met hun vrachtwagen heeft meegemaakt. Wanneer we de antwoorden op deze vraag voor de verschillende leeftijdsgroepen afzonderlijk bekijken zien we dat het met name de jongere chauffeurs zijn die te maken hebben ge-

had met een verkeersongeval: van de 170 chauffeurs in de leeftijdsgroep 18 t/m 29 jaar geeft 26% aan de laatste vijf jaar een ongeluk te hebben meegemaakt. In de leeftijdsgroep 30 t/m 39 jaar ligt dit percentage op 21% van de 260 chauffeurs. Deze percentages liggen een stuk hoger in vergelijking met de twee oudste leeftijdsgroepen: van de 361 chauffeurs in de leeftijdsgroep 50 t/m 59 jaar heeft 11% de laatste vijf jaar te maken gehad met een verkeersongeval, in de leeftijdsgroep 60 jaar en ouder (68 chauffeurs) 12% (figuur 2.1).

Figuur 2.1 % werknemers per leeftijdscategorie betrokken bij ongelukken



Bron: PMO Data

2.3 Enkele risico's uitgelicht: agressie en geweld

2.3.1 Prevalentie van agressie en geweld op het werk

Van alle medewerkers geeft 27% aan de afgelopen twaalf maanden één of meerdere keren te maken te hebben gehad met verbaal en/of fysiek geweld in een werksituatie. Een aanzienlijk deel van de werknemers heeft hier dus mee te maken.

Uit het groepsgesprek met werkgevers blijkt eveneens dat veel werknemers te maken krijgen met agressie en geweld. Werkgevers schatten dat iedere werknemer wel eens in aanraking komt met agressie of geweld tijdens het werk. Zij zien het als een probleem dat werknemers mentaal schaadt. Een reactie van een werkgever tijdens de bijeenkomst:

"Je ziet het niet aan de buitenkant, maar van binnen doet het de meeste mensen wel wat."

Verschillen tussen sectoren

Aangezien de enquête onder werknemers niet specifiek ingaat op typen agressie waar medewerkers mee te maken krijgen, kijken we naar andere data om de enquête resultaten aan te vullen. In de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden is een aantal vragen gewijd aan agressie en geweld op het werk. Als we kijken naar intimidatie door derden (klanten, medeweggebruikers, anderen) dan zien we dat 16% van de werknemers in de sector transport en logistiek aangeeft hier de afgelopen 12 maanden mee te maken te hebben gehad, tegen 8% van de werknemers in de bouw en 6% van de werknemers in de industrie. Gemiddeld geven 19% van de werknemers in Nederland aan met dit type agressie te maken te hebben gehad.

2.3.2 Melden van incidenten

Van de werknemers die aangaven de afgelopen twaalf maanden te maken te hebben gehad met agressie en geweld gaf 58% aan geen melding van het incident te hebben gemaakt bij de leidinggevende. De belangrijkste reden hiervoor was dat zij dat niet nodig vonden (58%).

Reacties uit de bijeenkomst met FNV Bondgenoten die hierbij aansluiten zijn:

"Ieders grenzen liggen anders, je raakt eraan gewend."

"Je blijft aan de gang, dan kun je elke dag wel iets melden."

Ook kozen veel werknemers bij deze vraag voor het open antwoord (36%). Uit analyse van de open antwoorden kwamen drie andere redenen naar voren om geen melding van geweld te doen bij de leidinggevende.

- 1 De leidinggevende biedt geen ondersteuning (7%). De werknemers geven aan dat zij vaak stuiten op onbegrip.
Voorbeeld van een dergelijke reactie:
"Hier wordt geen aandacht aan besteed bij mijn werkgever, moeten we zelf maar oplossen"
- 2 De leidinggevende is niet bij machte om actie tegen geweld van weggebruikers op de openbare weg te nemen (8,5%).
Voorbeeld van een dergelijke reactie:
"Agressie door medeweggebruikers of door verkeersdeelnemers die last hebben van mijn loswerkzaamheden zijn door mijn leidinggevende niet op te lossen."
- 3 Belangenverstrengeling, de leidinggevende was zelf de aanzetter van het geweld (5%).
Voorbeeld van een dergelijke reactie:
"Mijn leidinggevende was de veroorzaker van het verbaal geweld."

Belangenverstrengeling komt ook wel eens voor wanneer het gaat om een incident tussen werknemer en klant. Werknemers gaven tijdens de FNV Bondgenoten bijeenkomst aan dat het wel gebeurt dat de werkgever in sommige gevallen partij kiest voor de klant.

"De werkgever kiest vaak de zijde van de klant en dan kun je een uitbrander krijgen."

Aanvulling resultaten

De resultaten over de redenen van het veelvuldig niet melden van incidenten vullen we aan met gegevens uit de PMO database en de NEA. Hieronder gaan we in op reden 1 en 3 zoals hierboven besproken.

1. De leidinggevende biedt geen ondersteuning.

Uit de PMO data blijkt dat veel werknemers zich niet gesteund voelen door hun werkgever in situaties waarin agressie tegen hen werd gebruikt. Zo geeft 31% van de werknemers die het afgelopen jaar te maken kreeg met lichamelijke agressie aan dat de werkgever onvoldoende steun bood bij het laatste incident. In gevallen van serieuze bedreigingen ligt dit percentage nog hoger: 41% van de werknemers die het afgelopen jaar te maken kreeg met serieuze bedreigingen geeft aan dat de werkgever onvoldoende ondersteuning bood bij het laatste incident. En bij confrontaties met lastig gedrag ligt dit percentage zelfs nog hoger: 47% van de werknemers die het afgelopen jaar te maken kreeg met lastig gedrag ervaart onvoldoende steun van de werkgever bij het laatste incident.

3. Belangenverstrengeling, de leidinggevende was zelf de aanzetter van het geweld.

Uit de NEA komt naar voren dat lichamelijk geweld door collega's of leidinggevenden vaker voorkomt in de sector transport en logistiek sector (1,4%) vergeleken met de andere sectoren in Nederland (0,6%). Ook wanneer we de vergelijking met de bouw (0,4%) maken, ligt dit percentage in de sector transport en logistiek aanzienlijk hoger. De industriector lijkt wel weer meer aan te sluiten bij de transportsector: 1,3% van de werknemers in de industrie geeft aan het afgelopen jaar te maken te hebben gehad met lichamelijk geweld door collega's of leidinggevenden. Intimidatie door leidinggevenden of collega's lijkt iets vaker voor te komen in de sector transport en logistiek dan in de andere sectoren: 11,8% van de werknemers in de sector geeft aan het afgelopen jaar te maken te hebben gehad met intimidatie door leidinggevenden of collega's, tegenover 10,7% van de werknemers in de overige sectoren. In de bouw ligt dit percentage lager, namelijk op 9,2%. In de industrie geven meer werknemers dan in de sector transport en logistiek sector aan te maken te hebben gehad met intimidatie door leidinggevenden of collega's (14%).

In het kader van het PMO is gevraagd de typen daders aan te geven bij de verschillende incidenten die een werknemer meegemaakt kan hebben. Daders kunnen zijn: klanten, collega's, leidinggevenden, weggebruikers en anderen. In totaal hebben 116 deelnemers aan het PMO (9%) aangegeven de laatste twaalf maanden geconfronteerd te zijn geweest met "lastig gedrag". Aan deze groep is gevraagd tot welke categorieën de daders behoorden van de laatste keer dat men te maken had met lastig gedrag. De deelnemers konden meerdere categorieën aankruisen. 2,4% noemt collega's, 1,2% noemt leidinggevenden, 3,8% noemt medeweggebruikers, 2,8% noemt klanten en 1,5% noemt anderen als daders van het laatste incident van lastig gedrag. Op dit punt is er geen vergelijking gemaakt met de totale beroepsbevolking. Om die reden is het niet mogelijk te zien of deze resultaten afwijken van het landelijk gemiddelde.

2.3.3 Wat vinden en kunnen werkgevers?

Uit het voorgaande leiden we af dat agressie en geweld een probleem is in de sector. Incidenten worden weinig gemeld, mede doordat medewerkers zich niet gesteund voelen/

gehoord voelen door leidinggevenden en doordat incidenten intern plaatsvinden. In de werkgeversenquête is gevraagd of er instructies gegeven worden aan werknemers hoe te handelen bij agressie en geweld. 42% van de werkgevers zegt hierover instructies aan te bieden aan de werknemers. Dit betekent dat 58% van de werkgevers er minder tot geen aandacht voor heeft. In de werkgeversbijeenkomst is gesproken over agressie en geweld. Werkgevers gaven aan dat zij de blootstelling hieraan als een reëel arbeidsrisico beschouwen. Eén reactie is bijvoorbeeld:

"Wij gaan ermee aan de slag. Het staat ook in onze RI&E."

De werkgevers suggereerden de volgende aanpak voor agressie en geweld:

- Het moet gemakkelijk zijn om agressie en geweld te melden. De lijnen moeten kort zijn.
- Incidenten met betrekking tot agressie en geweld moeten bespreekbaar worden gemaakt.
- De meldingen moeten serieus genomen worden.
- Rekening houden met de persoonlijkheid van de werknemers. De één kan beter omgaan met agressie en geweld dan de ander.

Meer concrete maatregelen worden geformuleerd door de volgende werkgever:

"Waar mogelijk gaan oudere (ervaren) of goed gebekte chauffeurs op de lastige ritten. En we doen ons werk op de tijdstippen dat het zo weinig mogelijk overlast veroorzaakt."

2.4 Enkele risico's uitgelicht: transportcriminaliteit

De experts op het gebied van arbeidsomstandigheden in de sector zien transportcriminaliteit als een probleem waar chauffeurs in het dagelijks werk mee te maken krijgen. Transportcriminaliteit bestaat o.a. uit diefstal van ladingen, dieseldiefstal, diefstal van bedrijfswagens en trucks, het kapot snijden van zeilen en overvallen op chauffeurs. De impact van dergelijke criminele acties is groot. Niet alleen voelen de chauffeurs die dergelijke situaties meemaken zich onveilig, ook hun collega's kunnen zich door verhalen daarover minder veilig voelen.

De werknemersdata laten zien dat 11% van de chauffeurs aangeeft het afgelopen jaar te maken te hebben gehad met diefstal van lading en/of vrachtwagen of een poging daartoe. Aan de werkgevers is gevraagd of zij transportcriminaliteit als een probleem ervaren. 17% van de werkgevers ziet dit inderdaad als een probleem.

Verschillen tussen deelmarkten

De resultaten per deelmarkt laten zien dat transportcriminaliteit het meest lijkt voor te komen in de logistieke dienstverlening: 26% van de chauffeurs in deze deelmarkt geeft aan wel eens met transportcriminaliteit te maken te hebben gehad. Tevens geeft 26% van de werkgevers in deze deelmarkt aan transportcriminaliteit als een probleem te ervaren. De chauffeurs die het minst vaak te maken hebben met diefstal van ladingen en/of vrachtwagen of een poging daartoe zijn te vinden in de deelmarkten: rijdende melkontvangst, koeriersdiensten, kiepautobedrijven en het containervervoer. Opvallend verschil is dat werkgevers behorend tot de deelmarkt containervervoer wel vaker dan gemiddeld aangeven dat transportcriminaliteit een probleem is: 22% van de werkgevers in deze sector beschouwt het als een probleem.

Secundaire data

Cijfers van de Inspectie Verkeer en Waterstaat laten zien dat het aantal aangiftes van ladingdiefstallen in de periode 2005-2007 explosief is toegenomen¹.

Meer recente cijfers laten over de eerste helft van 2009 laten eveneens een stijging van de ladingdiefstal zien met 36% ten opzichte van dezelfde periode in 2008². Het aantal diefstallen van voertuigen met lading berekend over het eerste halfjaar van 2009 ligt daarentegen 43% lager dan het aantal diefstallen van voertuigen met lading berekend over het eerste halfjaar van 2008. In de praktijk ligt de aangiftebereidheid onder ondernemers laag waardoor het feitelijk aantal diefstallen van ladingen en voertuigen met ladingen hoger zal liggen.

Onlangs is door het IVA een rapport gepubliceerd over veiligheid en vakmanschap in het beroepsgoederenvervoer³. Dit rapport bespreekt maatregelen om de veiligheid van chauffeurs te vergroten. Chauffeurs geven aan zich onveilig te voelen als zij waardevolle lading vervoeren, zich op onbewaakte parkeerplaatsen bevinden en als de sloten aan het voertuig of de lading niet goed zijn. Eén van de belangrijkste conclusies uit het rapport is dat in veel bedrijven in de sector een veiligheidscultuur ontbreekt. Er wordt vaak ad hoc gereageerd. Uit het rapport volgt het advies dat er gestructureerd aan de veiligheid van de chauffeur gewerkt dient te worden door het inzetten van preventieve maatregelen.

Meer concreet komen werkgevers en werknemers tot de volgende maatregelen:

- 1 Zorgen dat er zo min mogelijk contant geld in de vrachtwagen aanwezig is (bijvoorbeeld afnemers van de lading laten pinnen bij chauffeur of mogelijkheden voor afkomen van contant geld vergroten);
- 2 Afspraken maken over overnachten op betaalde parkeerplaatsen;
- 3 Instructies over hoe te handelen tijdens een overval;
- 4 Veiligheid in CAO integreren en goed vastleggen;
- 5 Openheid tijdens de rit, communiceren over alles wat er gebeurt.

2.5 Samenvatting

De meest voorkomende arbeidsrisico's in de sector transport en logistiek zijn: fysieke belasting, aanrijdgevaar, trillingen en valgevaar. In grote bedrijven lijkt men meer risico's te ervaren dan in kleine bedrijven. Een arbeidsrisico specifiek voor de sector transport en logistiek is aanrijdgevaar: 78% van de werknemers in de sector transport en logistiek geeft dit als een gevaar in het werk aan, tegenover 16% van de werknemers in de bouw en 17% van de werknemers in de industrie. Ongelukken in het verkeer worden dan ook vaak gerapporteerd. Van de chauffeurs die deelnamen aan de enquête geeft 13% aan de afgelopen 12 maanden één of meerdere keren bij een ongeval in het verkeer betrokken te zijn geweest. De jongere chauffeurs zijn in deze groep oververtegenwoordigd. Ook komen verkeersongevallen vaker voor bij chauffeurs werkzaam in het meubelvervoer, verticaal transport en de logistieke dienstverlening.

Agressie en geweld incidenten lijken minder voor te komen in de sector transport en logistiek in vergelijking met andere sectoren in Nederland. Van de verschillende typen agressie, lichamelijk agressie, intimidatie en lastig gedrag, komt lastig gedrag het vaakst voor.

¹ Inspectie Verkeer en Waterstaat: Veiligheidsbalans, 2008, pagina 70.

² Criminaliteitsanalyse van ladingdiefstallen in de wegtransport januari t/m juni 2009: Korps Informatie Centrum. Groep Informatie, Marktverkenning & Analyse.

³ IVA: Vakmanschap en Veiligheid, maart 2009.

Incidenten worden niet vaak gemeld bij de leidinggevende. De meeste werknemers geven als reden dat zij dit niet nodig vinden. Een ander aspect wat hiermee samenhangt is de steun van leidinggevendenden: 47% van de werknemers die het afgelopen jaar te maken kreeg met lastig gedrag ervaart onvoldoende steun van de werkgever bij het laatste incident. Werkgevers lijken agressie en geweld als een serieus arbeidsrisico te zien. Welke maatregelen het beste te nemen zijn, is echter voor velen onduidelijk. Transportcriminaliteit heeft een grote impact op (on)veiligheidsgevoelens van chauffeurs. Het lijkt het meest te spelen in de logistieke dienstverlening. Uit een eerder onderzoek blijkt dat in de sector een veiligheidscultuur ontbreekt. Het advies is om gestructureerd te werken aan de veiligheid van chauffeurs.

3 Instructies en maatregelen

In dit hoofdstuk bespreken we de instructies en maatregelen die te nemen zijn tegen de risico's, zoals naar voren gekomen in hoofdstuk 2. Eerst komen de werknemers aan bod, gevolgd door de ondernemingsraden. Daarna bespreken we de werkgevers. Waar interessante verschillen zijn tussen deelmarkten geven we dat aan. In paragraaf 3 vergelijken we werknemers met werkgevers. Ten slotte vergelijken we de sector transport en logistiek op hoofdlijnen met andere sectoren.

3.1 Instructies aan werknemers

Om de beschikbaarheid van instructies te onderzoeken vroegen wij werknemers die te maken kunnen krijgen met een bepaald risico of zij ook instructies hebben gekregen hoe te handelen wanneer dit risico zich voordoet.

De percentages in onderstaande tabel geven per risico weer hoeveel medewerkers, die met dit risico te maken hebben, zeggen instructies te hebben ontvangen. Instructies kunnen zowel schriftelijk, mondeling of middels een opleiding/cursus verstrekt zijn.

Tabel 3.1 Percentage werknemers dat instructies heeft ontvangen hoe te handelen in risicosituaties en percentage werknemers dat niet weet wat te doen wanneer een risico zich voordoet (N=2.219).

	Instructies ontvangen en/of cursus gevolgd	Weet <u>niet</u> wat te doen wanneer een risico zich voordoet	Werknemers met dit risico te maken:
het tillen, duwen, trekken of dragen van zware lasten (meer dan 20 kg.)	50%	4%	1.556
hinder van lawaai	43%	8%	969
duidelijk voelbare trillingen of schokken	28%	17%	943
het duwen of trekken van rolcontainers van meer dan 350 kg	40%	10%	427
het openen of betreden van mogelijk gegaste zeecontainers	47%	24%	119
knel/plet/snij gevaar	45%	6%	597
valgevaar	48%	5%	1.136
het vervoer of de opslag van gevaarlijke stoffen	90%	3%	617
aanrijdgevaar	51%	4%	1.305
dieselheftrucks in loads	29%	21%	357
langdurig in dezelfde houding werken	35%	11%	934
langdurig ononderbroken beeldschermwerk	41%	14%	166

Uit tabel 3.1 blijkt dat een zeer groot aandeel van medewerkers (90%) dat te maken heeft met het vervoer of de opslag van gevaarlijke stoffen informatie hierover heeft ontvangen. Werknemers die in hun werk te maken krijgen met dieselheftrucks in een loads zijn minder goed geïnformeerd over hoe het werk in te richten wanneer deze situatie zich voordoet: slechts 29% geeft aan hier informatie over te hebben ontvangen. Bovendien geeft 21% van deze groep werknemers aan niet te weten wat te doen wanneer dit risico zich voordoet.

Een mogelijke verklaring hiervoor is volgens de werkgevers dat de meeste heftrucks van een roetfilter zijn voorzien.

"Als heftrucks met een effectief roetfilter zijn uitgerust, is het grootste risico geweken en zal de werkgever de werknemer niet veel meer voorlichten."

Opvallend is dat 24% van de werknemers die aangeven te maken te kunnen hebben met het openen of betreden van zeecontainers waarin mogelijk gevaarlijke gassen zitten, niet weet hoe te handelen wanneer deze werksituatie zich voordoet. Deze bevinding kan genuanceerd worden wanneer we kijken naar de deelmarkten waar de kans dat werknemers met dit risico te maken krijgen het grootst is, het containervervoer en de logistieke dienstverlening. Van de werknemers werkzaam in het containervervoer die hebben aangegeven te maken te hebben met het openen of betreden van zeecontainers, geeft 89% aan te weten hoe te handelen wanneer deze situatie zich voordoet. In de logistieke dienstverlening ligt dit percentage wel lager, op 74%.

Met kaderleden van FNV Bondgenoten is gesproken over de voorlichting die werkgevers geven aan werknemers over arbeidsrisico's. Volgens de meeste deelnemers aan dit gesprek schiet de voorlichting door werkgevers nogal eens te kort.

3.1.1 Visie van de OR

Aan werknemers die lid zijn van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging van hun bedrijf is gevraagd met welke risico's hun bedrijf te maken heeft. Vervolgens is hen gevraagd per risico aan te geven of de werkgever maatregelen neemt dan wel onvoldoende maatregelen neemt.

Tabel 3.2 Percentage OR-leden dat aangeeft dat werkgever onvoldoende maatregelen neemt voor risico's.

Risico's	% OR-leden dat aangeeft dat werkgever <u>onvoldoende</u> maatregelen treft	Aantal OR-leden met dit risico in het bedrijf
het tillen, duwen, trekken of dragen van zware lasten (meer dan 20 kg.)	31%	171
hinder van lawaai	19%	146
duidelijk voelbare trillingen of schokken	26%	129
het duwen of trekken van rolcontainers van meer dan 350 kg	16%	77
het openen of betreden van mogelijk gegaste zeecontainers	4%	35
knel/plet/snij gevaar	13%	84
valgevaar	17%	135
het vervoer of de opslag van gevaarlijke stoffen	5%	91
aanrijdgevaar	20%	149
dieselheftrucks in loods	10%	53
langdurig in dezelfde houding werken	28%	124
langdurig ononderbroken beeldschermwerk	8%	46

Uit deze inventarisatie van risico's is af te leiden dat werknemers onvoldoende worden voorgelicht of geïnstrueerd over de risico's "tillen, duwen, trekken of dragen van zware lasten", langdurig in dezelfde houding werken en duidelijk voelbare trillingen of schokken.

Mogelijke maatregelen tegen bovenstaande risico's zijn volgens de OR:

- Het beschikbaar maken van meer hulpmiddelen voor het tillen, duwen, trekken of dragen van zware lasten. Voorbeelden van hulpmiddelen zijn heftruck, pompwagen, elektrische palletwagen en kraan.
- Goede chauffeursstoelen aanschaffen om voelbare trillingen en schokken zo veel mogelijk te beperken. Dit helpt ook problemen voorkomen wanneer men lang in dezelfde houding zit.
- Verbeteren van de communicatie tussen chauffeurs en werkgevers. De leden van de OR geven aan dat de chauffeurs vaak het gevoel hebben dat er niet naar hen geluisterd wordt.

3.2 Preventieve maatregelen door werkgevers

Aan werkgevers is een aantal vragen voorgelegd over de mate waarin zij maatregelen hebben genomen tegen de risico's die in hun bedrijf spelen. In onderstaande tabel staat weergegeven welk percentage werkgevers aangeeft maatregelen te hebben genomen, het van plan zijn of geen maatregelen hebben genomen.

Tabel 3.3 Genomen maatregelen volgens werkgever (N=985)

	genomen	van plan te nemen	niet genomen	Werkgevers met dit risico te maken:
Risico's				
fysieke belasting (tillen, duwen en/of trekken)	77%	10%	14%	649
werken met gegaste zeecontainers	64%	23%	13%	48
trillingen (in vrachtauto of heftruck)	63%	14%	23%	438
knel-/plet-/snijgevaar	78%	8%	14%	86
valgevaar	71%	10%	19%	221
verladen gevaarlijke stoffen	86%	6%	8%	99
aanrijdgevaar	60%	8%	33%	309
lawaai	72%	15%	12%	124
dieselheftrucks in loods	55%	19%	26%	34
langdurig in dezelfde houding werken	57%	10%	32%	158
psychosociale arbeidsbelasting (werkdruk, agressie/geweld, emotioneel zwaar werk)	61%	18%	21%	72
beeldschermwerk	56%	16%	28%	215

Uit tabel 3.3 blijkt dat de meeste werkgevers die het werken met gevaarlijke stoffen als bedrijfsrisico aangeven, maatregelen hebben genomen om dit risico te beperken (86%). Ook geeft een groot deel van de werkgevers aan maatregelen te hebben genomen voor het beperken van knel-, plet en snijgevaar (78%). Verder zien we dat van de werkgevers die aangeven dat het werken met gegaste containers een arbeidsrisico vormt in hun bedrijf, 23% van plan is maatregelen te nemen met betrekking tot dit risico. Ook is opvallend dat één derde van de werkgevers zegt geen maatregelen te hebben genomen tegen aanrijdgevaar (33%) en tegen langdurig in dezelfde houding werken (32%).

3.3 Werknemers en werkgevers vergeleken

Werken met gevaarlijke stoffen

Als we de tabellen uit dit hoofdstuk met elkaar vergelijken zien we met betrekking tot het risico "werken met gevaarlijke stoffen" een eenduidig beeld. De meeste werkgevers zeggen hiertegen maatregelen te hebben genomen en de meeste werknemers geven aan instructies te hebben ontvangen over het vervoer of de opslag van gevaarlijke stoffen.

Aanrijdgevaar

Van de werknemers die aangeven met aanrijdgevaar te maken te hebben geeft 49% aan geen instructies te hebben ontvangen voor het beperken van dit risico. Tijdens de werkgeversbijeenkomst werd aangegeven dat maatregelen tegen aanrijdgevaar moeilijk zijn omdat dit buiten de macht van de werkgever ligt. Mogelijke maatregelen op dit gebied zijn goede zichtbaarheidskleding en een training defensief rijden.

Langdurig zelfde houding werken

Van de werknemers die aangeven met dit risico te maken te hebben heeft 65% geen instructies hierover ontvangen. Ook een aanzienlijk deel van de OR leden die dit risico als bedrijfsrisico benoemen, geven aan dat werkgevers hier onvoldoende maatregelen voor treffen. Dit klopt met het beeld dat naar voren komt uit tabel 3.3: eenderde van de werkgevers heeft voor dit arbeidsrisico geen maatregelen genomen.

Trillingen

Duidelijk voelbare trillingen of schokken verdienen eveneens meer aandacht van werkgevers. Zowel werknemers als OR leden geven vaak aan dat werkgevers hier onvoldoende maatregelen voor nemen, terwijl dit een veelvoorkomend risico in de sector is.

Fysieke belasting (tillen, duwen of trekken van zware lasten)

Hoewel slechts 4% van de werknemers aangeeft geen instructies te hebben ontvangen over hoe om te gaan met het tillen, duwen of trekken van zware lasten, geeft een aanzienlijk deel van de OR-leden (31%) aan dat de werkgevers met betrekking tot dit arbeidsrisico onvoldoende maatregelen treft. Van de werkgevers geeft 16% van de werkgevers die met dit risico te maken hebben aan hier geen maatregelen voor te hebben getroffen. Dit is een aanzienlijk aandeel gezien het hoge aantal werkgevers dat aangeeft dat dit risico in hun bedrijf speelt.

3.4 Sectoren vergeleken

Aan de hand van de uitkomsten van de NEA 2008 vergelijken we in hoeverre maatregelen tegen bepaalde risico's zijn doorgevoerd volgens werknemers in verschillende sectoren. De werknemers is gevraagd of zij het nodig achten dat hun werkgever maatregelen neemt ten aanzien van een aantal zaken. Werknemers konden kiezen uit de volgende vier antwoordcategorieën:

- 1 niet nodig, want het speelt hier niet;
- 2 niet nodig, er zijn al voldoende maatregelen;
- 3 wel nodig, genomen maatregelen zijn onvoldoende;
- 4 wel nodig, er zijn nog geen maatregelen.

Eén van de zaken waarnaar gevraagd werd is lichamelijk zwaar werk. Van de werknemers in de sector transport en logistiek sector die deelnamen aan de NEA geeft 23% aan dat hiervoor maatregelen nodig zijn en dat deze er nu nog niet (voldoende) zijn. Van de werknemers in de bouw geeft 27% dit aan en in de industrie ligt dit percentage op 21%. Wanneer de resultaten van de werknemers in alle sectoren bij elkaar genomen worden zien we dat 17% aangeeft dat maatregelen gewenst maar onvoldoende zijn.

Tevens is er gevraagd naar maatregelen ten aanzien van veiligheid en bedrijfsongevallen. De resultaten laten zien dat de sectoren weinig van elkaar verschillen en iets boven het gemiddelde liggen. Gemiddeld geven 11% van de Nederlandse werknemers aan dat er ten aanzien van de veiligheid maatregelen nodig zijn maar dat deze nog niet (voldoende) aanwezig zijn. In de sector transport en logistiek sector ligt dit percentage op 14%. Zowel in de sector bouw als in de sector industrie geeft 15% van de werknemers aan dat er nog geen of onvoldoende maatregelen zijn ten aanzien van veiligheid.

3.5 Samenvatting

De arbeidsrisico's aanrijdgevaar, langdurig in dezelfde houding werken, trillingen en fysieke belasting, behoeven extra aandacht. Deze risico's komen veel voor in de sector, terwijl werkgevers hier niet altijd evenveel aandacht aan geven in de vorm van instructies en maatregelen. Medewerkers zeggen dat werkgevers te weinig maatregelen nemen voor de omgang met fysiek werk. In vergelijking met bijvoorbeeld de bouwsector worden werknemers in de sector transport en logistiek niettemin vaker geïnstrueerd rondom dit risico.

4 Preventiebeleid

In dit hoofdstuk geven we weer op welke wijze het preventiebeleid door werkgevers wordt vormgegeven. In paragraaf 4.1 staat de Risico Inventarisatie en Evaluatie centraal en in paragraaf 4.2 gaan we in op het Plan van Aanpak dat voortvloeit uit de RI&E. Paragraaf 4.3 staat in teken van de veiligheidsbeleving van werknemers. In paragraaf 4.4 komt de preventiemedewerker aan bod en de slotparagraaf bespreekt het Preventief Medisch Onderzoek vanuit werkgevers- en werknemersperspectief.

4.1 Risico Inventarisatie en Evaluatie

Alle bedrijven met werknemers zijn wettelijk verplicht een RI&E uit te voeren. Een RI&E is het startpunt voor alle maatregelen die een bedrijf neemt op het terrein van arbeidsomstandigheden. Een RI&E bestaat uit drie stappen, te weten:

- 1 De inventarisatie. Alle risico's in het bedrijf op één lijst zetten
- 2 De evaluatie. Risico's sorteren; de belangrijkste bovenaan zetten
- 3 Het plan van Aanpak. Welke maatregelen worden genomen om de risico's terug te dringen, en wanneer?¹

Uit de enquête blijkt dat 65% van de werkgevers over een RI&E beschikt. Nadere analyse van de gegevens laat zien dat met name kleine bedrijven niet over een RI&E beschikken. Van de bedrijven met minder dan 5 werknemers heeft 42% geen RI&E. Van de grote bedrijven beschikt een ruime meerderheid over een RI&E: 90% van de bedrijven met 51-100 werknemers en 96% van de bedrijven met meer dan 100 werknemers heeft een RI&E uitgevoerd.

De deelmarkt waar de meeste bedrijven over een RI&E beschikken is het meubelvervoer (81%). Deze sector wordt gevolgd door de deelmarkt kiepautobedrijven (80%), bouwmaterialenvervoer (78%) en afvalstoffentransport (77%). Van de bedrijven in de deelmarkt agrarisch vervoer heeft 55% een RI&E. In het containervervoer en in de deelmarkt koel/vries producten ligt dit percentage op 56%. De deelmarkt waar het minst aantal bedrijven over een RI&E beschikt is de deelmarkt koeriersdiensten: 48% van de bedrijven beschikt over een RI&E.

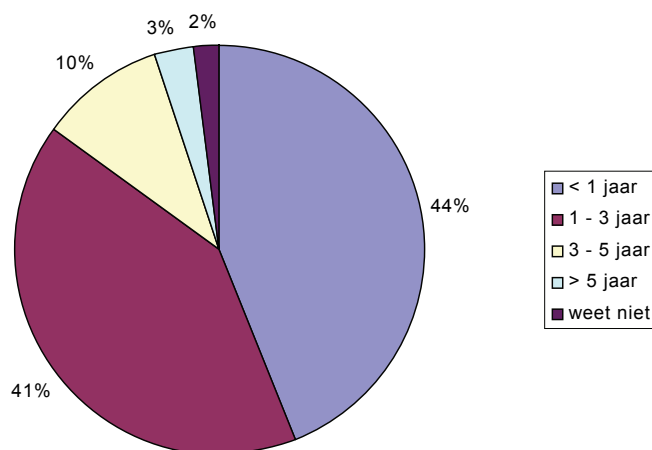
Aan de werkgevers die niet over een RI&E beschikken is gevraagd waarom zij er geen hebben. De reden die hierbij het vaakst genoemd wordt is dat het bedrijf weinig arbeidsrisico's kent (39%). Andere redenen die genoemd worden zijn: " bezig met het opstellen ervan" (14%), "nog niet aan toegekomen" (16%) en "niet belangrijk, het heeft geen prioriteit" (13%).

¹ www.gezondtransport.nl

Actualiteit

Tevens is naar de actualiteit van de RI&E gevraagd (figuur 4.1).

Figuur 4.1 Actualiteit van de RI&E



Uit figuur 4.1 blijkt dat 44% van de werkgevers met een RI&E deze korter dan 1 jaar geleden geactualiseerd heeft. 41% geeft aan dat dit 1 tot 3 jaar geleden gebeurd is en 10% geeft aan dat dit tussen 3 en 5 jaar geleden gebeurd is. 3% geeft aan dat dit langer dan 5 jaar geleden gebeurd is. Verder geeft 2 % aan het niet te weten.

Knelpunten

Voor het uitvoeren van een RI&E kunnen werkgevers gebruikmaken van de branche RI&E van Gezond Transport. In de periode maart 2007 tot en met december 2008 hebben 323 werkgevers de branche RI&E van Gezond Transport gebruikt. Wanneer we deze groep werkgevers bekijken zien we dat er gemiddeld 29 knelpunten per werkgever genoemd worden. Gemiddeld worden daarvan 13 knelpunten opgenomen in het plan van aanpak. Dit betekent dat het aandeel knelpunten dat wordt aangepakt gemiddeld op 45% ligt. Nadere analyse van deze groep werkgevers laat zien dat grotere bedrijven meer knelpunten aanpakken dan kleine bedrijven. De uitsplitsing naar grootteklasse is te zien in tabel 4.1.

Tabel 4.1 Percentage knelpunten in plan van aanpak

Grootteklassen in aantal werknemers	Gemiddeld aantal knelpunten	Aantal knelpunten in PvA	% knelpunten in PvA
< 5	19	7	38%
6-10	28	10	37%
11-20	33	15	45%
21-50	32	14	44%
51-100	34	16	47%
> 100	42	20	48%

4.2 Plan van aanpak

In het plan van aanpak staan de maatregelen voor het terugdringen van de risico's/knelpunten beschreven.

Uit de werkgeversenquête blijkt dat een ruime meerderheid van de werkgevers (81%) naar aanleiding van de RI&E een plan van aanpak heeft gemaakt. Het aandeel bedrijven zonder plan van aanpak is groter in kleine dan in grote bedrijven.

Opvallend is dat bedrijven in het agrarisch vervoer vaak geen vervolg geven aan de RI&E in de vorm van een plan van aanpak: 35% van de werkgevers met een RI&E geeft aan geen plan van aanpak te hebben gemaakt tegenover 11% van de bedrijven in de andere deelmarkten.

De RI&E database van Gezond Transport geeft inzicht in de meest voorkomende knelpunten in de sector transport en logistiek. Hieronder volgt een topdrie van de meest voorkomende knelpunten met betrekking tot de risico's voor chauffeurs op de weg:

- 1 De chauffeurs en/of machinisten hebben een instructie gehad "Hoe te handelen bij ongelukken" (57%).
- 2 De werktijden zijn ruim van te voren bekend (45%).
- 3 De medewerkers zijn getraind in een goede werktechniek bij het duwen, trekken, tillen en sjoeren (31%).

Hieronder gaan we in op de maatregelen die in het plan van aanpak van een bedrijf kunnen voorkomen om bovengenoemde knelpunten aan te pakken.

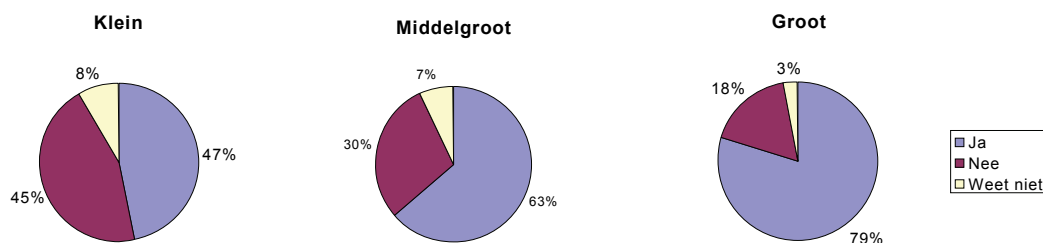
4.2.1 Ongelukken: registratie en voorlichting

Om te weten welke instructies aan werknemers te geven op het gebied van ongelukken en ongevallen is het voor werkgevers van belang ongevallen die in het bedrijf voorkomen te registreren naar omvang en oorzaak.

Registratie

Aan werkgevers is gevraagd of zij een protocol hebben voor het behandelen van (bijna) ongevallen. Ruim 35% van de werkgevers geeft aan hier geen protocol voor te hebben. Dit resultaat impliceert dat bij deze groep werkgevers ongevallen niet eenduidig geregistreerd worden. Uit nadere analyse van deze groep komt naar voren dat vooral kleinere bedrijven (minder dan 10 werknemers) geen protocol hebben, zie figuur 4.2.

Figuur 4.2 Beschikbaarheid van een protocol voor het behandelen van (bijna) ongevallen in kleine (minder dan 10 werknemers), middelgrote (tussen de 10 en 50 werknemers) en grote bedrijven (meer dan 50 werknemers).



Voorlichting

Aan de werkgevers is gevraagd of zij instructies geven aan hun werknemers hoe te handelen bij ongelukken: 73% van de werkgevers geeft aan hier voorlichting of instructies over te geven, 21% geeft aan dit niet te doen. De overige 6% weet niet of dit type voorlichting gegeven wordt. De resultaten op deze vraag zijn per deelmarkt bekeken. Gelet op de percentages die afwijken van deze gemiddelde percentages valt op dat het afvalstoffentransport positief scoort: 85% van de werkgevers in deze sector geeft aan instructies hierover te geven. In de deelmarkten tank en silovervoer, kiepautobedrijven, verticaal transport en veevervoer geeft eveneens rond de 85% van de werkgevers dit type voorlichting. In de deelmarkt agrarisch vervoer is het aandeel werkgevers dat geen voorlichting over hoe te handelen bij ongelukken het grootst, namelijk 39%. Deze deelmarkt wordt gevolgd door de deelmarkten rijdende melkontvangst en bloemen/planten. In elk van deze deelmarkten geeft ongeveer 30% van de werkgevers aan geen instructies te geven.

4.2.2 Werktijden van tevoren bekend

Plannen van werktijden

Een duidelijke planning, bijvoorbeeld in de vorm van een weekrooster, zorgt ervoor dat werktijden van tevoren bekend zijn bij werknemers. Daardoor zijn werknemers op de hoogte wanneer bepaalde taken volbracht moeten zijn en wanneer ze vrije tijd hebben.

In de werkgeversenquête zijn geen vragen opgenomen over de wijze waarop en hoe lang van tevoren werktijden gepland worden. Daarom kunnen we wat betreft dit knelpunt niet inventariseren hoeveel werkgevers dit knelpunt aanpakken.

Plannen van ritten

Een aanverwant onderwerp is het plannen van ritten. Chauffeurs hebben regelmatig te maken met strakke ritplanningen. Over dit thema is in de werkgevers- en werknemersbijeenkomsten gesproken. Klanten willen graag dat producten op tijd geleverd worden. Daarbij hebben chauffeurs steeds vaker te maken met "just in time delivery". Volgens werknemers komt het regelmatig voor dat de planning niet gehaald wordt. Dit kan voor veel stress bij de chauffeur zorgen. Soms is de chauffeur zelf in staat de klant de situatie uit te leggen en de schade te beperken. In andere bedrijven is de chauffeur niet gemachtigd zelf contact met de klant op te nemen, maar moet daarvoor eerst de planning op de hoogte worden gebracht.

Volgens kaderleden zouden chauffeurs in dit soort situaties minder stress ervaren als zij zelf meer kunnen regelen. Ook zorgen meer regelmogelijkheden voor minder stress, omdat chauffeurs zelf vaak beter op de hoogte van de (on)mogelijkheid van bepaalde routes dan planners. Anderzijds geven zowel kaderleden als werkgevers aan dat stress weggenomen kan worden als de werkgever in dit soort situaties zaken met de klant afhandelt.

Wat betreft de regelmogelijkheden van chauffeurs in de sector transport en logistiek kijken we naar de resultaten uit de NEA 2008. In de NEA zijn een aantal vragen gesteld rondom dit thema. De antwoorden op deze vragen zijn samengenomen in een schaalscore die de autonomie van een werknemer meet. Deze schaal is gebaseerd op de volgende vragen:

- 1 Kunt u zelf bepalen hoe u uw werk uitvoert?
- 2 Bepaalt u zelf de volgorde van uw werkzaamheden?
- 3 Kunt u zelf uw werktempo regelen?
- 4 Moet u in uw werk zelf oplossingen bedenken om bepaalde dingen te doen?
- 5 Kunt verlof opnemen wanneer u dat wilt?

Werknemers in de sector transport en logistiek scoren significant lager op deze schaal in vergelijking met werknemers in alle andere sectoren. Ook wanneer we de sector vergelijken met de bouw en de industrie, zien we dat werknemers in de sector transport en logistiek gemiddeld lager scoren. Ook uit de PMO data blijkt dat een aanzienlijk deel van de chauffeurs (64%) geen invloed heeft op de planning van werkzaamheden.

Kortom, deze resultaten lijken er op te wijzen dat chauffeurs weinig regelmogelijkheden hebben. Dit kan ervoor zorgen dat zij meer stress ervaren doordat ze minder gelegenheid hebben zelf in te spelen op onverwachte situaties.

4.2.3 Fysiek werk: instructies en bescherming

Een derde belangrijk knelpunt is het omgaan met fysieke belasting. Medewerkers behoren getraind te zijn in een goede werktechniek bij het duwen, trekken, tillen en sjoeren.

Instructies

Aan de werkgevers is gevraagd of zij instructies geven aan hun werknemers op het gebied van hoe om te gaan met fysieke belasting: 72% van alle werkgevers zegt hier voorlichting of instructies over te geven, 22% geeft aan dit niet te doen. De overige 6% weet niet of dit type voorlichting gegeven wordt. De resultaten op deze vraag zijn per deelmarkt bekeken. Gelet op de percentages die afwijken van deze gemiddelde percentages valt op dat het meubelvervoer zeer positief scoort: 92% van de werkgevers in deze sector geeft aan instructies hierover te geven. In de deelmarkten tank en silovervoer, kiepautobedrijven, afvalstoffen transport en autotransport geeft eveneens een aanzienlijk deel (rond de 84%) van de werkgevers aan dit type voorlichting aan te bieden. In de deelmarkten rijdende melkontvangst en koel/vries diensten is het aandeel werkgevers dat geen instructies biedt het grootst, respectievelijk 46% en 41%. Deze deelmarkten worden gevolgd door de deelmarkten agrarisch vervoer, koeriersdiensten, verticaal transport en exceptioneel vervoer. In deze deelmarkten geeft 30-35% van de werkgevers aan geen instructies te geven.

Bescherming

Naast trainingen hoe om te gaan met fysieke belasting kunnen persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM's) en hulpmiddelen ter beschikking gesteld worden aan de werknemers. De

medewerkers zijn verplicht om de aan hen ter beschikking gestelde middelen te gebruiken. De werkgever moet dan eerst voorlichting geven over de risico's die de medewerkers lopen wanneer zij deze niet gebruiken en instructies geven over de manier waarop de middelen gebruikt dienen te worden.

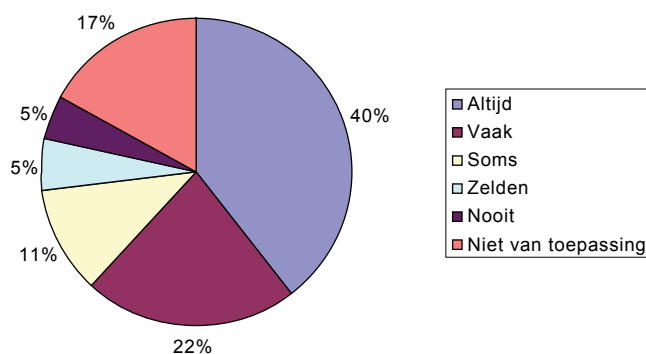
4.3 Veiligheid: perceptie werknemers

Persoonlijke beschermingsmiddelen

Aan de werknemers is gevraagd hoe vaak zij de aan hen ter beschikking gestelde persoonlijke beschermingsmiddelen gebruiken. Meer dan de helft van de werknemers (61%) gebruikt de PBM altijd tot vaak, zie figuur 4.3.

De belangrijkste reden om de persoonlijke beschermingsmiddelen niet altijd te gebruiken is dat de werknemer het niet nodig vindt (51%). Na analyse van de open antwoorden blijkt dat een aanzienlijk deel van de werknemers aangeeft dat in bepaalde gevallen gebruik ervan niet vereist is. Deze reden geldt wellicht ook voor de grote groep werknemers die hebben aangegeven dat ze het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen niet nodig vinden. Andere redenen die genoemd zijn om de beschermingsmiddelen niet altijd te gebruiken zijn: "geen tijd hebben om PBM's te gebruiken" (9%) en "de PBM's werken niet" (8%). Enkele werknemers zeggen dat de werkgever niet voldoende PBM's of hulpmiddelen ter beschikking stelt.

Figuur 4.3 Hoe vaak gebruikt u de ter beschikking gestelde PBM?



Een groot gedeelte van de werkgevers (82%) zegt dat hun werknemers de aan hen ter beschikking gestelde PBM altijd of vaak gebruiken. Dit percentage ligt beduidend hoger dan de 61% van de werknemers die zegt de PBM (bijna) altijd te gebruiken. Een mogelijke verklaring hiervoor is hierboven beschreven.

PMO Data

Ook in de PMO vragenlijst is werknemers gevraagd naar de beschikbaarheid van beschermingsmiddelen en voorzieningen. In deze enquête gaven werknemers aan vooral onvoldoende te beschikken over de bandenkooi (59,2%), isolerende kleding (45,3%), laskappen (38,5%) en adembescherming (35,7%).

Perceptie van werknemers over veiligheid

Naast maatregelen die volgen uit de meest voorkomende knelpunten uit het plan van aanpak wat betreft chauffeurs op de weg, zijn er andere maatregelen die werkgevers kunnen nemen op het gebied van veilig werken. In deze paragraaf gaan we in op de perceptie van werknemers rondom het veiligheidsbeleid van hun werkgever. Aan de werknemers is een drietal stellingen voorgelegd. De resultaten zijn te zien in tabel 4.2.

Tabel 4.2 Veiligheidsbeleving volgens werknemers (N= 2.219)

	(Helemaal) eens	Noch eens, noch oneens	(Helemaal) oneens	Weet niet/ geen mening
In ons bedrijf wordt materiaal (auto's, interne transportmiddelen, kranen) periodiek onderhouden.	78%	11%	9%	2%
In ons bedrijf worden veiligheidsproblemen snel aangepakt.	44%	30%	22%	4%
In ons bedrijf wordt veilig werken gestimuleerd.	56%	26%	16%	3%

Uit tabel 4.2 blijkt dat driekwart van de medewerkers vindt dat de materialen in hun bedrijf periodiek worden onderhouden. Ook geeft ruim de helft van de medewerkers aan gestimuleerd te worden om veilig te werken.

Verschillen tussen deelmarkten

Een aanzienlijk deel van de werknemers is van mening dat veiligheidsproblemen niet snel worden aangepakt (22%) en dat veilig werken in het bedrijf niet gestimuleerd wordt (16%). Nadere analyses van deze groepen geven het volgende beeld: in de deelmarkten bloemen/planten is 30% van de werknemers van mening dat veiligheidsproblemen niet snel worden aangepakt. In het agrarisch vervoer is dit percentage eveneens hoog (29%). Van de deelmarkten zijn de werknemers in het verticaal transport, het afvalstoffentransport en het tank- en silovervoer het meest positief op dit punt.

Verder zijn 23% van de werknemers in het agrarisch vervoer en de autotransport het niet eens met de stelling dat veilig werken wordt gestimuleerd. Ook op deze stelling reageren werknemers uit het verticaal transport, het afvalstoffentransport en het tank- en silovervoer het meest positief.

Verschillen tussen sectoren

In de NEA is een stelling opgenomen over de snelheid waarmee veiligheidsproblemen binnen het bedrijf worden aangepakt. Van de werknemers uit de sector transport en logistiek die deelnamen aan de NEA geeft 62% aan dat veiligheidsproblemen snel worden aangepakt. Dit resultaat is positiever dan het resultaat uit de werknemersenquête zoals gepresenteerd in tabel 4.2. In vergelijking met de sectoren bouwnijverheid en industrie zijn werknemers in de sector transport en logistiek iets negatiever. Van de werknemers in de bouw geven 74% van de werknemers aan dat veiligheidsproblemen snel worden aangepakt. In de industrie ligt dit percentage op 64%. Gemiddeld genomen vinden 61% van de werknemers in Nederland dat veiligheidsproblemen snel worden aangepakt.

4.4 Preventiemedewerker

De preventiemedewerker draagt zorg voor de dagelijkse veiligheid en gezondheid in het bedrijf. Sinds 1 januari 2006 moet elk bedrijf een preventiemedewerker hebben. Het takenpakket van de preventiemedewerker bestaat uit de volgende taken:

- 1 Medewerking verlenen aan het uitvoeren van de RI&E en het opstellen van een plan van aanpak.
- 2 Advies aan de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging, of de belanghebbende werknemers.
- 3 Medewerking verlenen aan maatregelen op het terrein van arbeidsomstandigheden, bijvoorbeeld het verzorgen van voorlichting op het gebied van veilig en gezond werken ¹.

De deskundigheid van de preventiemedewerker hoeft niet te voldoen aan algemene eisen. Bij de invulling van de taken is maatwerk vereist. De preventiemedewerker moet deskundig genoeg zijn om de arbeidsrisico's binnen het bedrijf te kunnen overzien en aan te pakken. In bedrijven met minder dan 25 medewerkers mag de werkgever zelf als preventiemedewerker optreden².

Uit de enquête onder werkgevers komt naar voren dat 66% van de bedrijven een preventiemedewerker aangesteld heeft. In 35% treedt de werkgever zelf op als preventiemedewerker. In de overige bedrijven (31%) is één van de medewerkers aangesteld als preventiemedewerker.

In kleinere bedrijven (<20 medewerkers) wordt de functie van preventiemedewerker vaak vervuld door de werkgever.

Bij bedrijven waar de functie van preventiemedewerker is ingevuld houdt de preventiemedewerker zich bezig met: het opstellen van de RI&E en uitvoeren van het plan van aanpak (95%) en het adviseren van werkgever en werknemers (vertegenwoordiging) over de te nemen arbomaatregelen (96%).

De helft van de medewerkers geeft aan niet te weten wie de functie van preventiemedewerker binnen het bedrijf vervult.

4.5 Preventief Medisch Onderzoek

Het Preventief Medisch Onderzoek (PMO), het vroegere PAGO, is een arbeidsgezondheidskundig onderzoek van medewerkers dat wordt uitgevoerd door een bedrijfsarts. In de CAO voor het beroepsgoederenvervoer is opgenomen dat werkgevers het PMO aan hun werknemers dienen aan te bieden, en dat werknemers verplicht zijn hier gebruik van te maken. Werknemers krijgen tijdens het PMO advies hoe om te gaan met eventuele gezondheidsrisico's en risico's op de werkplek.

Werknemers

Bijna driekwart (70%) van de medewerkers geeft aan wel eens gebruik te hebben gemaakt van het PMO. De voornaamste reden om niet naar de periodieke keuring te gaan is dat de

¹ www.gezondtransport.nl

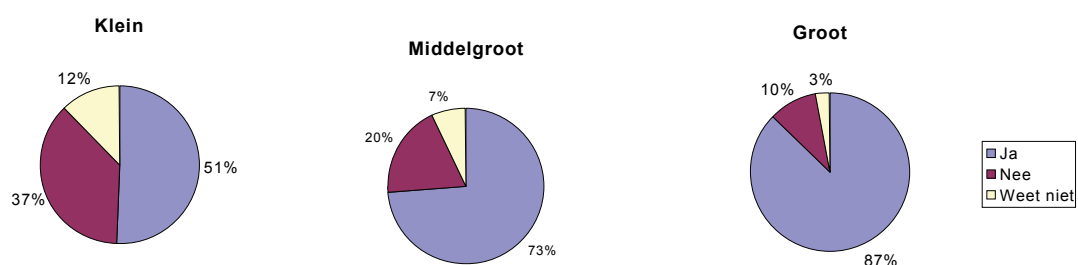
² SZW: Samen beter aan de slag, brochure de nieuwe Arbowet, maart 2007

keuring niet aangeboden is door de werkgever (56%). Een andere belangrijke reden om geen gebruik van het onderzoek te maken is dat men het niet nodig vond (19%). Veel medewerkers hebben bij deze vraag een open antwoord gegeven. Analyse van deze antwoorden geeft aan dat de werknemer nog niet aan een keuring was toegekomen doordat de werknemer pas kort voor deze werkgever werkt of doordat de werknemer pas kort over een rijbewijs beschikt (4%). De keuring valt vaak samen met het verlengen van het rijbewijs. Werknemers die nog nooit hun rijbewijs hebben verlengd zijn dus vaak ook nog nooit gekeurd. Dit verklaart waarom met name de jongere werknemers aangeven niet aan het PMO te hebben deelgenomen. Van de groep werknemers tot 39 jaar heeft 50% deelgenomen aan het PMO. Bij de oudere werknemers (tot 65 jaar) ligt dit percentage rond de 75%.

Werkgevers

Van alle werkgevers biedt 65% het personeel het PMO aan. Zoals in figuur 4.4 te zien is ligt het aantal werkgevers dat zegt het PMO aan te bieden hoger naarmate de bedrijven groter zijn. Volgens de werkgevers heeft in de afgelopen twee jaar gemiddeld 62,5% van de werknemers uit deze bedrijven gebruik gemaakt van het PMO. Belangrijkste redenen om geen PMO aan te bieden waren voor werkgevers dat de werknemers hier geen behoefte aan hebben (38%), of dat het PMO voor het bedrijf niet belangrijk is (26%).

Figuur 4.4 Percentage werkgevers dat het personeel het PMO aanbiedt in kleine (minder dan 10 werknemers), middelgrote (tussen de 10 en 50 werknemers) en grote bedrijven (meer dan 50 werknemers).



4.6 Samenvatting

Van alle deelnemende werkgevers beschikt 65% over een RI&E. Het merendeel van deze groep werkgevers heeft de RI&E de afgelopen drie jaar geactualiseerd. Naar aanleiding van de RI&E heeft een ruime meerderheid (81%) een plan van aanpak gemaakt.

De meest voorkomende knelpunten uit het Plan van aanpak zijn:

1. De chauffeurs en/of machinisten hebben een instructie gehad "Hoe te handelen bij ongelukken" (57%).
2. De werktijden zijn ruim van te voren bekend (45%).
3. De medewerkers zijn getraind in een goede werktechniek bij het duwen, trekken, tillen en sjoeren (31%).

Wat betreft de aanpak van deze knelpunten door werkgevers laten de resultaten van dit

onderzoek het volgende beeld zien:

1. De meeste werkgevers geven aan voorlichting of instructies te geven over hoe om te gaan met ongelukken.
2. Rondom dit knelpunt is geen inventarisatie te maken van maatregelen door werkgevers. Wel is op te merken dat de mate van autonomie onder werknemers in de sector transport en logistiek lager ligt dan onder werknemers in andere sectoren. Dit kan een knelpunt vormen voor werknemers gezien het feit dat zij hierdoor minder goed kunnen inspelen op onverwachte situaties en daardoor stress kunnen ervaren.
3. De meeste werkgevers geven aan instructies te geven aan medewerkers hoe om te gaan met fysieke belasting. Daarnaast gebruiken de meeste werknemers persoonlijke beschermingsmiddelen en hulpmiddelen wanneer nodig.

Over het algemeen zijn medewerkers in de sector transport en logistiek positief over de aandacht die werkgevers geven aan veiligheidsmaatregelen. In vergelijking met de gemiddelde werknemer in Nederland is de werknemer in de sector transport en logistiek even tevreden over de snelheid waarmee veiligheidsproblemen worden aangepakt.

66% van de bedrijven heeft een preventiemedewerker aangesteld. In kleinere bedrijven (<20 medewerkers) wordt de functie van preventiemedewerker vaak vervuld door de werkgever. De helft van de medewerkers geeft aan niet te weten wie de functie van preventiemedewerker binnen het bedrijf vervult.

70% van de medewerkers geeft aan wel eens gebruik te hebben gemaakt van het Preventief Medisch Onderzoek. Dit zijn met name de oudere medewerkers. Het PMO wordt vaker aangeboden in grote bedrijven dan in kleine bedrijven.

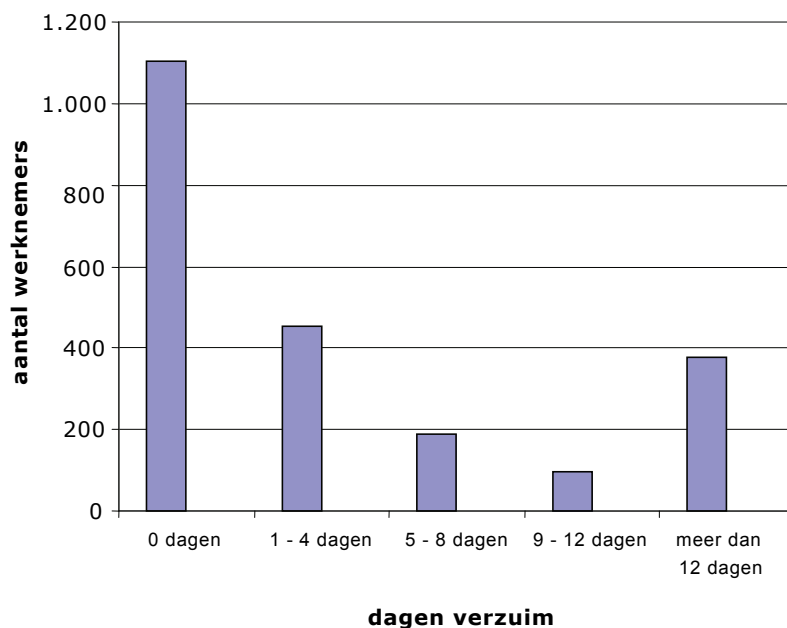
5 Verzuim

Het doel van preventiemaatregelen is het voorkomen van verzuim en uitval ten gevolge van ziekte. Om enig zicht te krijgen op de effectiviteit van de preventie wordt in dit hoofdstuk ingegaan op verzuim. In paragraaf 5.1. presenteren we enkele feiten en cijfers rondom verzuim. In paragraaf 5.2. komen de oorzaken van het werkgerelateerde ziekteverzuim aan bod waarbij we inzoomen op de oorzaak werkdruk/werkstress. Bedrijfsongevallen worden besproken in paragraaf 5.3. In paragraaf 5.4. wordt ingegaan op aandacht voor een gezonde leefstijl van werknemers. De slotparagraaf vat het hoofdstuk samen.

5.1 Feiten en cijfers

De helft (50%) van alle werknemers geeft aan in het afgelopen jaar niet te hebben verzuimd, zie figuur 5.1.

Figuur 5.1 Verzuim door werknemers (N=2.219)



De meeste werknemers die de afgelopen 12 maanden hebben verzuimd, verzuimden tussen de één en vier dagen. Wanneer we de verdeling van verzuim over verschillende leeftijdsgroepen bekijken, blijkt dat jongere werknemers (leeftijd < 50 jaar) in verhouding tot oudere werknemers (leeftijd > 50 jaar) vaker aangaven het afgelopen jaar geen enkele keer of weinig (1-4 dagen) verzuimd te hebben.

Verschillen tussen deelmarkten

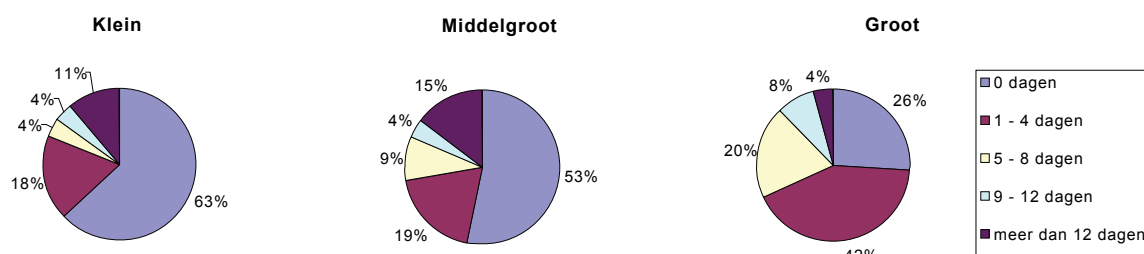
In de deelmarkten afvalstoffentransport, distributievervoer en meubelvervoer geven werk-

nemers vaker dan gemiddeld aan wel te hebben verzuimd. En in de deelmarkten containervervoer, rijdende melkontvangst en veevervoer geven meer werknemers dan gemiddeld aan de afgelopen 12 maanden 0 dagen te hebben verzuimd.

Verschillen tussen grootteklassen

Figuur 5.2 laat zien dat werknemers in kleine bedrijven (minder dan 10 werknemers) minder verzuim rapporteren dan werknemers in middelgrote (tussen de 10 en 50 medewerkers) en grote bedrijven (meer dan 50 medewerkers).

Figuur 5.2 Verzuim gerapporteerd door de werknemers in kleine (minder dan 10 werknemers), middelgrote (tussen de 10 en 50 werknemers) en grote bedrijven (meer dan 50 werknemers).



Meer dan 12 dagen verzuimd

Van alle werknemers in de sector transport en logistiek geeft 17% aan het afgelopen jaar meer dan 12 dagen te hebben verzuimd. Een nadere analyse van deze groep laat zien dat zowel werknemers in het verticaal transport als in het agrarisch vervoer vaker dan gemiddeld aangeven dat zij meer dan 12 dagen hebben verzuimd. In beide deelmarkten ligt het percentage op 26%. Ook in de deelmarkten distributievervoer, koel/vries producten, logistieke dienstverlening en veevervoer ligt dit percentage hoger dan gemiddeld, namelijk rond de 20%. Oudere werknemers (leeftijd > 50 jaar) geven vaker aan meer dan 12 dagen verzuimd te hebben dan jongere werknemers (leeftijd < 50 jaar). Dit geldt eveneens voor werknemers met obesitas (BMI > 30) (23%) in vergelijking met werknemers zonder obesitas (15%).

Verschillen tussen sectoren

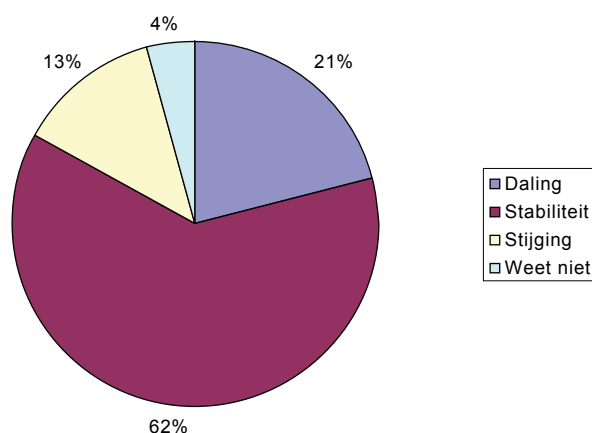
Uit de vergelijking van de NEA tussen de transportsector en de overige sectoren in Nederland komt een aantal verschillen naar voren. Het aantal werknemers dat aangaf de afgelopen twaalf maanden verzuimd te hebben, ligt lager in deze sector vergeleken met de overige sectoren. Van de ondervraagde werknemers uit de transportsector geeft 41% aan de afgelopen 12 maanden verzuimd te hebben tegenover 52% van de werknemers uit de andere sectoren. De gemiddelde duur van het verzuim in de sector transport en logistiek verschilt nauwelijks met de andere sectoren. De werknemers uit de sector transport en logistiek gaven aan de afgelopen twaalf maanden gemiddeld 8,16 dagen verzuimd te hebben tegenover 7,46 dagen in de overige sectoren. Tussen de NEA cijfers van de sector transport en logistiek en de sector bouwnijverheid bestaat weinig verschil. In de sector bouwnijverheid heeft 46% van de werknemers aan het afgelopen jaar te hebben verzuimd met een gemiddelde duur van 7,41 dagen. In de industrie ligt dit percentage op 53% met een gemiddelde ver-

zuimduur van 9,45 dagen.

Werkgevers

Zoals te zien in figuur 5.3 geeft een ruime meerderheid van de werkgevers (62%) aan dat het ziekteverzuim in hun bedrijf in de afgelopen twee jaar stabiel is geweest. Daarnaast geeft 13% van de werkgevers aan te maken te hebben met een stijging en 21% geeft aan te maken te hebben met een daling.

Figuur 5.3 Stabiliteit van ziekteverzuim volgens werkgevers over de afgelopen 2 jaar (N=985).



Tevens is werkgevers gevraagd naar het aantal werknemers dat in 2008 in de WIA is ingestroomd. Een ruime meerderheid (83%) van de werkgevers geeft aan dat er geen werknemers langer dan twee jaar ziek waren. De overige werkgevers geven aan dat er ofwel 1 werknemer in de WIA is ingestroomd (8%) ofwel dat zij dit aantal niet weten (7%).

Verzuimbegeleiding

De meeste bedrijven (88%) besteden verzuimbegeleiding uit. Bij 82% van de bedrijven wordt de verzuimbegeleiding uitbesteed aan een arbodienst of Gezond Transport. De overige bedrijven (9%) doen alles zelf, dit zijn vooral de kleinere bedrijven (< 5 medewerkers).

Verzuimpercentage

Om een indruk te krijgen van het verzuimpercentage in de sector hebben wij de cijfers van enkele arbodiensten naast elkaar gelegd. Het beeld wat hieruit naar voren komt is dat het verzuimpercentage rond de 4,6% ligt. Bij de interpretatie van deze vergelijking is voorzichtigheid geboden. De cijfers betreffen niet exact dezelfde BIK-codes en ook wordt niet altijd dezelfde definitie van verzuim gehanteerd.

Volgens de indeling van het CBS behoort de sector transport en logistiek tot de sector Vervoer en Communicatie. Over 2008 laat deze sector een verzuimpercentage van 4,5% zien. Dit komt overeen met de percentages verkregen uit de gegevens van de arbodiensten. Het landelijk gemiddelde over 2008 ligt op 4,3%¹. De bouwnijverheid rapporteert een verzuimpercentage van 4,2% en in de industrie ligt dit percentage op 5%.

¹ Gegevens CBS: webmagazine, 30 maart 2008.

5.2 Oorzaken

De meest voorkomende klachten die tot verzuim leiden waren griep of verkoudheid (36%), last van nek, schouders, armen, polsen of handen (12%), rugklachten (11%) en last van heup, benen, knieën of voeten (10%).

Ruim 40% van de medewerkers die aangaven de afgelopen 12 maanden wel eens verzuimd te hebben, geeft aan dat de klachten hoofdzakelijk of gedeeltelijk het gevolg waren van het werk. In tabel 5.1 is te zien dat klachten vooral verband hielden met werkdruk/stress (22%), de lichamelijke impact van het werk (21%) of het langdurig verrichten van dezelfde handelingen (13%). Uit analyse van de open antwoordencategorie blijkt dat verzuim ook betrekking kon hebben op een bedrijfsongeval (3,5%) of te maken had met de weersomstandigheden (gladheid, tocht, wisselende omgevingstemperatuur).

Tabel 5.1 Werkgerelateerde oorzaken van verzuim volgens werknemers (N=454).

	<i>N</i>	%
werkdruk, werkstress	98	22%
lichamelijk te zwaar	95	21%
langdurig dezelfde handelingen verrichten	61	13%
problemen met leiding, werkgever	13	3%
emotioneel te zwaar	7	2%
gevaarlijk werk	5	1%
gevaarlijke stoffen	3	1%
problemen met collega's of ondergeschikten	2	0%
problemen met klanten	1	0%
anders, namelijk:	169	37%

Vergelijking tussen sectoren

In de NEA gaf 33% van de werknemers uit de transportsector aan dat het verzuim (gedeeltelijk) het gevolg was van het werk. In de overige sectoren ligt dit percentage aanzienlijk lager (22%). De werknemers in de bouwnijverheid rapporteren eveneens vaak (34%) dat het verzuim (gedeeltelijk) gevolg was van het werk. In de sector industrie ligt dit percentage op 24%.

5.2.1 Eén oorzaak uitgelicht: werkdruk/werkstress

Werknemers in alle deelmarkten in de sector transport en logistiek beschouwen de werkdruk vaak als hoog. Zij ervaren hun werk als veeleisend. Ze werken in een hoog tempo en hebben naar hun gevoel nauwelijks de tijd om het werk af te maken. Dit geldt voor werknemers van alle leeftijden. In de deelmarkten kiepautobedrijven, rijdende melkontvangst en veevervoer wordt de werkdruk zelfs bijna altijd als hoog ervaren. De werkgevers die participeerden in de werkgeversbijeenkomst herkennen de werkdrukgevoelens van werknemers. Eén oorzaak hiervoor is volgens hen het gevoel dat sommige chauffeurs vaak ten onrechte hebben dat zij alles onderweg zelf moeten oplossen.

Verschillen tussen sectoren

Uit de NEA cijfers blijkt dat werknemers in de sector transport en logistiek de werkdruk niet

als hoger beoordelen dan werknemers uit andere sectoren. De druk voortkomend uit taakeisen en tijdsdruk beoordelen zij zelfs als lager. Dit wil niet zeggen dat hoge werkdruk geen probleem vormt in de sector. Uit onderzoek is gebleken dat werkdruk een veroorzaker is van stress tijdens het werk wanneer deze samenvalt met een lage mate van autonomie en weinig sociale steun van leidinggevend en collega's¹. In andere woorden: voor werknemers die veel werkdruk, weinig autonomie en weinig steun ervaren is de kans op stress, en daarmee de kans op verzuim, hoog. Uit de NEA blijkt dat werknemers in de sector transport en logistiek minder autonomie ervaren dan gemiddeld en minder dan werknemers in aanverwante sectoren (zie ook paragraaf 4.2.2 van dit rapport).

In de NEA is eveneens een aantal vragen opgenomen over de steun die ontvangen wordt van leidinggevend. Op deze vragen antwoorden werknemers uit de sector transport en logistiek gemiddeld genomen niet anders dan werknemers uit andere sectoren. Maar wanneer gekeken wordt naar significante verschillen zien we dat werknemers uit de sector transport en logistiek het vaker dan medewerkers in andere sectoren oneens zijn met de volgende twee stellingen:

- mijn leidinggevende heeft oog voor het welzijn van de medewerkers;
- mijn leidinggevende besteedt aandacht aan wat ik zeg.

Wat betreft sociale steun van collega's blijkt uit de NEA gegevens dat werknemers uit de sector transport en logistiek minder steun van collega's ervaren in vergelijking met werknemers uit andere sectoren.

In zijn totaal genomen kan dit er voor zorgen dat werknemers veel stress ervaren. Samengevat, de werkdruk als zodanig ligt in de sector transport en logistiek niet aantoonbaar hoog. Het is de combinatie van werkdruk, lage autonomie en weinig sociale steun die bij de werknemers tot stress leidt.

Tijdens de werknemersbijeenkomst bevestigden de aanwezige werknemers dat de combinatie van hoge werkdruk en weinig regelmogelijkheden een grote rol spelen bij het al dan niet ervaren van stresssymptomen.

"De toegenomen ICT in de cabine verhoogt de werkdruk: elke stap die je zet wordt gevolgd."

"Als de planning bij elke klant net voldoende tijd voor lossen aanhoudt, kom je vanzelf in de problemen als het tegenzit op de weg."

De PMO data laten zien dat chauffeurs vooral werkdruk ondervinden als gevolg van verkeersdruk (32,7%) en als gevolg van wachten op laden en lossen (19,0%).

¹ Karasek, R. en T. Theorell (1990). Healthy Work; stress, productivity, and the reconstruction of working life. New York: BasicBooks.

Persoonlijkheid en werkstress

BGZ Wegvervoer heeft enige jaren terug laten onderzoeken welke persoonlijkheidskenmerken van chauffeurs verband houden met werkstress en psychische klachten¹. De persoonlijkheidskenmerken emotionele stabiliteit (neuroticisme) en neurosomatic blijken elk een verband te hebben met werkstress en psychische klachten. Het aantal uren werk per week bleek de meest bepalende objectieve werk factor. Deze objectieve werkfactor had een duidelijk minder sterk verband met werkstress en psychische klachten dan de persoonlijkheidskenmerken. Aanbevelingen op dit gebied waren:

- Eerder inspelen op psychische klachten en mogelijke onderliggende persoonlijkheidskenmerken bij chauffeurs die zijn uitgevallen en worden begeleid door de arbodienst.
- Vroege opsporing van persoonlijkheidskenmerken in het periodiek arbeidsgezondheidskundig- en aanstellingsonderzoek en aansluitend individuele advisering van chauffeurs.

5.3 Bedrijfsongevallen

In de NEA is gevraagd naar ongevallen tijdens het werk met lichamelijk letsel of geestelijke schade als gevolg. 3.3% van de werknemers in de sector transport en logistiek geeft aan het afgelopen jaar meerdere keren een dergelijk ongeval mee te hebben gemaakt. Dit ligt significant hoger dan het gemiddelde van alle werknemers (1.7%), het gemiddelde van de werknemers in de bouw (1.9%) en het gemiddelde van de werknemers in de industrie (2.2%). Van de werknemers uit de sector transport en logistiek die het afgelopen jaar het slachtoffer zijn geworden van een bedrijfsongeval gaf 54% aan als gevolg van dit ongeval verzuimd te hebben. De meeste werknemers (47%) verzuimden minder dan één week (inclusief vrije dagen en weekenddagen) als gevolg van het ongeval. Voor 22% van de werknemers lag het verzuim tussen één week en één maand. Voor de overige 31% van de werknemers bedroeg het verzuim tussen de 1 en 6 maanden.

Het PMO onderzocht de toedracht van bedrijfsongevallen. Van de werknemers gaf 8% aan slachtoffer te zijn geworden van uitglijden of struikelen. Ongeveer 3% van de werknemers gaf aan slachtoffer te zijn geworden van vallen van laadklep of laadplateau. Nog eens 3% gaf aan een ongeval te hebben meegemaakt door vallende voorwerpen. 2% van de chauffeurs geeft geplet of bekneld raken aan als oorzaak. Als we kijken naar significante verschillen tussen werknemers uit verschillende deelmarkten, zien we dat chauffeurs werkzaam in het distributievervoer in vergelijking met chauffeurs uit de andere deelmarkten vaker ongevallen meemaken veroorzaakt door vallende voorwerpen of door situaties waarin ze geplet worden of bekneld raken.

5.4 Aandacht voor gezonde leefstijl werknemer

Uit de gegevens van het PMO blijkt dat overgewicht in de sector transport en logistiek veel voorkomt. Van alle werknemers in de sector heeft 66% (ernstig) overgewicht vergeleken met ongeveer 50% van de totale Nederlandse bevolking². De werknemers eten bijna allemaal onvoldoende groente en fruit. Ook beweegt en sport 61% van de werknemers uit de sector te weinig.

¹ Lootsma, E., Medendorp, W.N. (2001). Invloed van persoonlijkheid op ontstaan van psychische aandoeningen. Arbo Unie in opdracht van BGZ Wegvervoer.

² www.voedingscentrum.nl; cijfers van het CBS over 2007.

Gezonde en fitte werknemers zijn minder snel vermoeid en vallen minder snel uit. In deze paragraaf kijken we naar de bereidheid van medewerkers om de leefstijl te verbeteren en de mogelijkheden die werkgevers hier in zien.

Werknemers

Uit de vragenlijst van het PMO blijkt dat 37% van de werknemers uit de sector transport en logistiek gezonder wil gaan leven. 14% van de werknemers geeft aan daarbij hulp te kunnen gebruiken. Wanneer we alleen kijken naar de werknemers met overgewicht dan geeft de helft aan gezonder te willen gaan leven. Van de werknemers met overgewicht geeft 19% aan gezonder te willen gaan leven maar dit niet alleen te kunnen.

Werkgevers

Aan werkgevers is gevraagd of zij aandacht besteden aan gezondheidsbevorderende maatregelen zoals bedrijfsfitness of leefstijl coaching. Een kwart (23%) van de werkgevers zegt hier aandacht aan te besteden. Van de werkgevers acht 44% het wenselijk zich met de leefstijl van de werknemers te bemoeien. Werkgevers die participeerden in de werkgeversbijeenkomst gaven aan dat zij het belang van invloed op de leefstijl van de werknemers zeker zagen. Maar, dat zij nog zoekende zijn naar de juiste interventies. Volgens deze werkgevers heeft het aanbieden van een fitnessabonnement weinig zin omdat het alleen werknemers trekt die toch al een gezonde leefstijl hebben.

"Fit op de rit"

Het programma "Fit op de rit" van BGZ Wegvervoer, tegenwoordig Gezond Transport, maakt werknemers bewust van hun ongezonde leefstijl en helpt ze om die te verbeteren. Bijna de helft van de werknemers die deelnamen aan een PMO gaf aan gehoord te hebben van de "Fit op de rit" campagne. 7% heeft ook daadwerkelijk deelgenomen aan het programma. Daarvan geeft 61% aan na deelname van de "Fit op de rit" campagne zich meer bewust te zijn van een goede leefstijl. Het programma lijkt dus een positief effect te hebben op de leefstijl van een weliswaar beperkt aantal deelnemers.

5.5 Samenvatting

De verzuimcijfers voor de sector transport en logistiek zijn vergelijkbaar met die in andere sectoren. Van alle werknemers uit de sector gaf 50% aan het afgelopen jaar niet verzuimd te hebben. Gemiddeld gaven de werknemers aan het afgelopen jaar tussen de één en vier werkdagen te hebben verzuimd. Oudere werknemers (leeftijd > 50) en werknemers met obesitas (BMI > 30) gaven vaker aan het afgelopen jaar verzuimd te hebben in vergelijking met jongere werknemers en werknemers zonder overgewicht. In grotere bedrijven (medewerkers > 50) ligt het verzuim hoger dan in kleinere bedrijven.

Ruim 40% van de medewerkers die aangaven de afgelopen 12 maanden wel eens verzuimd te hebben geeft aan dat de klachten hoofdzakelijk of gedeeltelijk het gevolg waren van het werk. Klachten hielden vooral verband met werkdruk/stress (22%), de lichamelijke impact van het werk (21%) of het langdurig verrichten van dezelfde handelingen (13%).

De ervaren werkdruk, in combinatie met een lage mate van autonomie en steun van collega's en leidinggevenden zou tot stress kunnen leiden voor werknemers in de sector.

De resultaten van de NEA laten zien dat bedrijfsongevallen met lichamelijk letsel of geestelijke schade als gevolg komen vaker voorkomen in de transportsector dan in aanverwante sectoren in Nederland. De impact van deze bedrijfsongevallen is vaak groot: ongeveer een derde van de werknemers uit de sector die een bedrijfsongeval meemaakte met lichamelijk letsel of geestelijke schade als gevolg verzuimde daardoor 1 tot 6 maanden.

Meer dan de helft van de werknemers uit de sector leeft ongezond. Van de werknemers met overgewicht geeft de helft aan gezonder te willen gaan leven. Werkgevers wensen aandacht te besteden aan het bevorderen van een gezonde leefstijl van hun werknemers, maar lijken niet altijd te weten wat de juiste interventies zijn.

6 Werkbeleving en mening

In dit hoofdstuk wordt de werkbeleving van de werknemer onder de loep genomen. Eerst bespreken we de tevredenheid van werknemers over hun arbeidsomstandigheden en werk in het algemeen. In paragraaf 6.2. gaan we uitgebreider in op de mening van werknemers, werkgevers en OR-leden over het beleid rondom arbeidsomstandigheden.

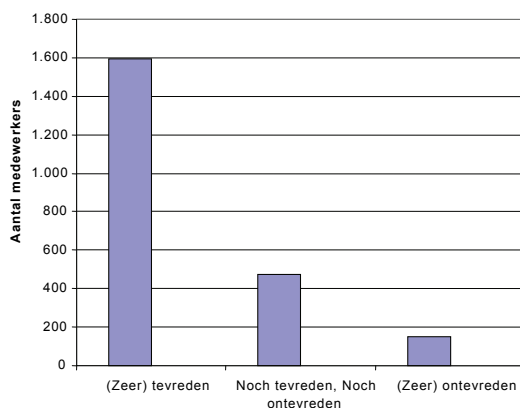
6.1 Tevredenheid

Werknemers

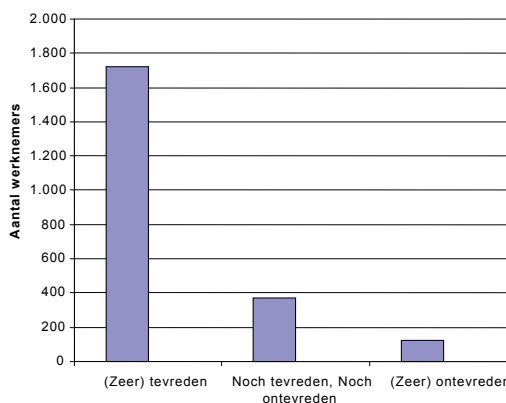
Met de tevredenheid is het positief gesteld: 72% van de werknemers geeft aan (zeer) tevreden te zijn over de arbeidsomstandigheden, 21% houdt zich in het midden en 7% is (zeer) ontevreden, zie figuur 6.1. Dit lijkt nauw samen te hangen met het wel of niet tevreden zijn op het werk waar 78% van de werknemers aangeeft (zeer) tevreden over te zijn, 17% geeft aan noch tevreden noch ontevreden te zijn en 6% geeft aan (zeer) ontevreden te zijn, zie figuur 6.2. Nadere analyse laat zien dat de meeste werknemers die zegge (zeer) tevreden te zijn over het werk ook (zeer) tevreden zijn over arbeidsomstandigheden. Hetzelfde patroon is te zien bij de groep werknemers die zeggen (zeer) ontevreden te zijn over werk/arbeidsomstandigheden.

Wanneer we op basis van de NEA gegevens de sector vergelijken met andere sectoren zien we hierin geen opmerkelijke verschillen tussen de sectoren.

Figuur 6.1 Tevredenheid van werknemer met arbeidsomstandigheden.



Figuur 6.2 Tevredenheid van werknemer met werk.



6.2 Mening arbeidsomstandigheden

6.2.1 Werknemers

Aan de werknemers is gevraagd of de arbeidsomstandigheden in hun bedrijf de afgelopen twee jaar zijn verbeterd. Een derde (33%) van de werknemers geeft aan dat dit zo is, 22% geeft aan geen verbetering te zien en 45% heeft de optie 'geen mening' aangevinkt. Een analyse van de groep werknemers die de afgelopen twee jaar verbetering heeft waargenomen in de arbeidsomstandigheden laat zien dat werknemers uit grote bedrijven vaker aangeven verbeteringen te zien in arbeidsomstandigheden. In bedrijven met meer dan 50 werknemers ligt dit percentage werknemers rond de 36%, terwijl in de kleine bedrijven (minder dan 20 werknemers) dit percentage rond de 25% ligt.

Verder blijkt dat meer dan de helft van de werknemers in het verticaal transport (53%) verbeteringen hebben waargenomen in de arbeidsomstandigheden. Ook in het vee-, bouwmaterialen- en agrarisch vervoer ziet een aanzienlijke groep werknemers (rond de 40%) verbeteringen. Dit in tegenstelling tot de werknemers werkzaam in het meubelvervoer en de koel/vries producten. In deze deelmarkten geeft een kwart van de werknemers aan dat de arbeidsomstandigheden de afgelopen twee jaar niet zijn verbeterd.

Ook is gevraagd of werknemers het idee hebben dat er in hun bedrijf naar suggesties van medewerkers geluisterd wordt om de veiligheid te verbeteren. 40% geeft aan dat er naar medewerkers geluisterd wordt, 30% geeft aan dat dit niet gebeurt, de overige 30% heeft hier geen mening over. Medewerkers in kleine bedrijven geven vaker aan gehoord te worden dan medewerkers in grote bedrijven. Ook hier springen medewerkers uit het verticaal transport positief uit: 60% van de medewerkers in deze deelmarkt vindt dat er naar suggesties van medewerkers geluisterd wordt om de veiligheid te verbeteren. Ook in het exceptioneel vervoer, de rijdende melkontvangst, het tank- en silovervoer en het veevervoer is een groot deel van de werknemers van mening dat er naar suggesties van medewerkers geluisterd wordt (rond de 50% in elke deelmarkt).

Vergelijking met andere sectoren

Uit de NEA volgt dat 66% van de werknemers uit de sector transport en logistiek het idee heeft dat in hun bedrijf naar suggesties van medewerkers over veiligheid wordt geluisterd. Dit percentage ligt hoger dan hierboven beschreven. De NEA data laat geen verschillen zien tussen werknemers uit de sector transport en logistiek en de gemiddelde Nederlandse werknemer op dit punt. Werknemers uit de bouwnijverheid zijn het wel vaker dan de werknemers uit de sector transport en logistiek eens met deze stelling: 82% vindt dat er goed geluisterd wordt naar suggesties van medewerkers rondom veilig werken.

6.2.2 Werkgevers

Driekwart van de werkgevers geeft aan dat de werknemers in hun bedrijf tevreden zijn over het gevoerde arbobeleid. Veel werkgevers (77%) geven aan dat zij arbobeleid onmisbaar achten bij het inzetbaar houden van de werknemers, tabel 6.1. Toch vinden zij niet allemaal dat de opbrengsten van het arbobeleid opwegen tegen de kosten. Slechts 45% vindt dat de kosten en baten in evenwicht zijn, zie tabel 6.2. Een aanzienlijk deel van de werkgevers (10%) vindt dat de baten niet tegen de kosten opwegen. Wanneer gekeken wordt naar de

verschillende bedrijfsgrootten, zien we dat grotere werkgevers vaker dan kleine werkgevers aangeven dat de voordelen van arbobeleid opwegen tegen de kosten. Ter vergelijking: 33% van de werkgevers met minder dan 5 werknemers in dienst is deze mening toegedaan tegenover 73% van de werkgevers met meer dan 100 werknemers in dienst. Wanneer we de deelmarkten vergelijken, zien we dat werkgevers in het tank- en silovervoer en in het verticaaltransport het meest positief zijn over investeringen in arbobeleid: in beide deelmarkten geeft 60% aan het eens te zijn met de stelling dat de voordelen van arbobeleid opwegen tegen de kosten.

Tabel 6.1 Is arbobeleid van belang bij het inzetbaar houden van werknemers? (N=985)

	<i>N</i>	%
(Helemaal) eens	756	77%
Noch eens, Noch oneens	169	17%
(Helemaal) oneens	28	3%
weet niet/geen mening	32	3%

Tabel 6.2 Wegen de voordelen van arbobeleid op tegen de kosten? (N=985)

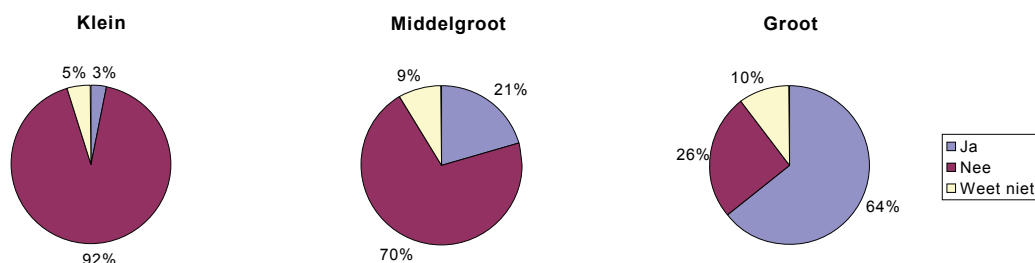
	<i>N</i>	%
(Helemaal) eens	440	45%
Noch eens, Noch oneens	336	34%
(Helemaal) oneens	94	10%
weet niet/geen mening	115	12%

6.2.3 Ondernemingsraad

Bijna alle (88%) werkgevers geven aan (soms) overleg te voeren met de werknemers of werknemersvertegenwoordiging over arbeidsomstandigheden.

Van de 2.219 werknemers die deelnamen aan de enquête geeft 45% aan dat hun bedrijf een OR of personeelsvertegenwoordiging heeft. Figuur 6.3 laat de verdeling van OR en personeelsvertegenwoordiging over de bedrijfsgrootten zien. Kleinere bedrijven (minder dan 10 werknemers) beschikken minder vaak dan middelgrote (tussen de 10 en 50 werknemers) en grote bedrijven (meer dan 50 werknemers) over een Ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging.

Figuur 6.3 Personeelsvertegenwoordiging en OR in kleine (minder dan 10 werknemers), middelgrote(tussen de 10 en 50 werknemers) en grote bedrijven (meer dan 50 werknemers).



229 werknemers gaven aan deel uit te maken van de personeelsvertegenwoordiging of OR. Deze respondenten kregen een aantal stellingen voorgelegd over het arbobeleid van de werkgever. Reacties van de OR/PVT-leden zijn te zien in tabel 6.3. Een meerderheid (60%) van de OR leden geeft aan tevreden te zijn met het arbobeleid van de werkgever. 40% van de OR/PVT-leden zou graag zien dat werkgevers meer aandacht besteden aan voorlichting/instructies over arbeidsrisico's en toezicht op de uitvoering van het werk. Eenzelfde percentage van de OR/PVT-leden (40%) geeft aan betrokken te zijn bij zaken als het opstellen van arbo- en verzuimbeleid, de RI&E en aanschaf van materiaal. Een behoorlijk deel (40%) van de OR leden acht het wenselijk dat de werkgever zich met de leefstijl van de werknemers bemoeit¹.

Tabel 6.3 Visie van OR op arbeidsomstandigheden (N = 229).

	(helemaal) Mee eens	Neutraal	(helemaal) Mee oneens	Geen mening
Het Arbobeleid van de werkgever voldoet.	60%	27%	10%	3%
De werkgever zou meer aandacht moeten besteden aan voorlichting en instructie over arbeidsrisico's.	45%	36%	17%	2%
De werkgever zou meer aandacht moeten besteden aan toezicht op de uitvoering van het werk.	42%	40%	15%	2%
De PVT/OR is betrokken bij het arbo- en verzuimbeleid van het bedrijf.	44%	32%	18%	6%
De PVT/OR is betrokken bij het opstellen van de RI&E.	40%	37%	17%	6%
De PVT/OR is betrokken bij de aanschaf van materieel.	30%	34%	29%	6%
Het is goed als een bedrijf zich met de leefstijl van werknemers bemoeit.	40%	31%	27%	2%

¹ Gezien het geringe aantal OR-leden per deelmarkt zijn betrouwbare uitspraken over verschillen tussen deelmarkten op dit punt niet te doen.

6.3 Samenvatting

Driekwart van de werknemers geeft aan tevreden te zijn met de arbeidsomstandigheden en het werk. Eén derde van de werknemers geeft aan dat de arbeidsomstandigheden het afgelopen jaar verbeterd zijn. Werknemers in grote bedrijven (met meer dan 50 werknemers) zijn positiever gestemd dan werknemers in kleinere bedrijven. Daarnaast valt het op dat meer dan de helft van de werknemers werkzaam in het verticaal transport vindt dat de arbeidsomstandigheden het afgelopen jaar verbeterd zijn. 40% van de werknemers heeft het gevoel dat er naar hun suggesties om de veiligheid te verbeteren geluisterd wordt. Nadere analyse laat zien dat dit vooral medewerkers zijn uit kleinere bedrijven. Wanneer de sector op dit punt vergeleken wordt met de bouw, zien we dat in de transportsector 66% van de werknemers de mening is toegedaan dat er goed geluisterd wordt naar suggesties van medewerkers rondom veilig werken. In de bouwsector ligt dit percentage een stuk hoger, namelijk op 82%.

Een meerderheid van de werkgevers ziet het belang van arbobeleid in. Dit zijn vooral kleinere bedrijven. Van alle OR-leden is 60% tevreden met het arbobeleid van de werkgever. Echter, een aanzienlijk deel van de OR-leden (40%) zou graag zien dat de werkgever meer aandacht besteedt aan voorlichting en instructie over arbeidsrisico's en meer toezicht houdt op de uitvoering van het werk.

7 Toekomst

Gezond Transport heeft een lijst samengesteld van trends en ontwikkelingen in de sector die gevolgen kunnen hebben voor de arbeidsomstandigheden. De lijst is vooraf besproken met diverse stakeholders en bevat de volgende ontwikkelingen:

- ICT in de cabine;
- Logistieke dienstverlening door vervoerders;
- Transportcriminaliteit;
- Schaalgrootte van bedrijven;
- Economische crisis;
- 48-urige werkweek;
- Vergrijzing;
- Uitwerking van gewijzigde Arbowet;
- Verplichte nascholing;
- Mentale werkdruk.

Aan experts¹ op het gebied van arbeidsomstandigheden is gevraagd welke van deze trends de grootste impact hebben op arbeidsomstandigheden. Hieruit volgen vijf belangrijke trends, te weten: mentale werkdruk, vergrijzing, ICT in de cabine, transportcriminaliteit en de 48-urige werkweek. Ook met werkgevers en werknemers is gesproken over deze ontwikkelingen en de wijze waarop zij de arbeidsomstandigheden kunnen beïnvloeden.

In de volgende paragrafen staat steeds één trend centraal. We gaan in op de gevolgen die deze trends hebben voor de arbeidsomstandigheden. In de slotparagraaf volgt een samenvatting.

7.1 Mentale werkdruk

Door de experts, werkgevers en werknemers wordt mentale werkdruk benoemd als de trend bij uitstek waar de sector mee te maken heeft en krijgt. Werkdruk wordt door werknemers genoemd als de belangrijkste oorzaak voor het werkgerelateerde ziekteverzuim. Daarmee is het thema werkdruk een belangrijk thema in arbeidsomstandighedenbeleid, nu en in de toekomst. De stijging van de werkdruk hangt samen met verschillende ontwikkelingen in de sector die nu spelen, zo bleek tijdens de groepsgesprekken met werkgevers en werknemers. Deze ontwikkelingen hangen samen met de trends die we in de volgende paragrafen beschrijven.

¹ Aanwezig bij de expertmeeting: Achmea Vitale, Arbeidsinspectie, Arbo Unie, ArboNed, CNV Bedrijvenbond, EVO, FNV Bondgenoten, Groenland Achmea, Les Routiers, Maetis, Ministerie V&W, NISB, NCvB, RAI Vereniging, Research voor Beleid, Sint Franciscus Gasthuis, SWOV, TNO, TVM, vhp ergonomie.

In hoofdstuk vijf kwam aan de orde dat de combinatie van hoge ervaren werkdruk, lage autonomie en weinig sociale steun leidt tot stresssymptomen¹. Hieruit leiden we af dat negatieve effecten van werkdruk, zoals stress, te verkleinen zijn door werknemers meer autonomie te geven, bijvoorbeeld door chauffeurs meer inbreng te geven in de planning van ritten, en de sociale steun die ontvangen wordt van collega's en leidinggevenden te vergroten. Een goede communicatie tussen chauffeur en leidinggevende en tussen chauffeur en planner is hierbij een belangrijke eerste stap.

Suggesties om werkdruk te verlagen

Volgens de experts kan ook nascholing de mentale werkdruk verlagen. Hierbij valt te denken aan trainingen op het gebied van het verbeteren van rijvaardigheden, klantcontact en verkeersveiligheid.

7.2 Vergrijzing

Door demografische ontwikkelingen neemt het aandeel van oudere werknemers op de arbeidsmarkt toe.

Uit het VTL arbeidsmarktonderzoek² blijkt dat de meest vergrijsde functiegroep binnen de sector transport en logistiek die van chauffeurs is. Met een ouder wordend personeelsbestand staat een werkgever enerzijds voor de uitdaging van het inzetbaar houden van oudere werknemers, en anderzijds voor de uitdaging van het aantrekken van nieuwe jongere medewerkers. Begin september berichtte Transport en Logistiek Nederland dat over 5 jaar een tekort van 55.000 chauffeurs wordt verwacht. Hieronder gaan we op beide uitdagingen in.

7.2.1 Het gezond inzetbaar houden van oudere werknemers

Ouderen verzuimen minder vaak dan jongere werknemers. Maar als zij verzuimen, is dat vaak langer. Een ouder wordend personeelsbestand betekent voor een werkgever dus dat de kans op chronisch verzuim groter is. Werkgevers staan voor de taak een toenemend aantal oudere chauffeurs gezond inzetbaar te houden. Daarvoor is het belangrijk te inventariseren hoe werknemers zelf hun toekomst in de sector zien. Aan de werknemers is gevraagd of zij dit werk tot aan het pensioen willen blijven doen. De resultaten op deze vraag laten zien dat 56% van de chauffeurs dit werk tot aan hun 65^e wil blijven doen en dat dit vooral oudere chauffeurs zijn. De bereidheid onder oudere chauffeurs om als chauffeur werkzaam te blijven is er dus wel degelijk.

¹ Karasek, R. & T. Theorell (1990). Healthy Work; stress, productivity, and the reconstruction of working life. New York: BasicBooks.

² Donker van Heel, P., Kans, K., Nuland, E. & Kogel de M. (2008). Arbeidsmarktonderzoek Beroepsgoederenvervoer 2008. In opdracht van VTL.

Wat kunnen werkgevers doen?

In de expertmeeting is een aantal zaken benoemd die werkgevers kunnen doen om ervoor te zorgen dat werknemers in alle leeftijdsgroepen gezond aan het werk blijven.

- De eerste stap is het voeren van een leeftijdsbewust personeelsbeleid. Werkgevers dienen zich bewust te zijn van verschillen in mogelijkheden en beperkingen van jongere en oudere medewerkers. Het personeelsbeleid dient recht te doen aan verschillen tussen leeftijdsgroepen. Ook de werknemers hebben hier een rol in. Zij zullen aan hun werkgever moeten vertellen waar ze tegenaan lopen in het werk zodat de werkgever hier rekening mee kan houden.
- De Work Ability Index (WAI)¹ kan werkgevers helpen bij het opstellen van een leeftijdsbewust personeelsbeleid. De WAI is een vragenlijst die meet hoe werknemers lichamelijk en geestelijk in staat zijn hun werk te doen. De WAI brengt de inzetbaarheid van de werknemer in kaart en levert op die manier handvatten voor het duurzaam inzetbaar houden van werknemers. De WAI kan door de werkgever gebruikt worden om vroegtijdig te interveniëren.
- Een mogelijke interventie, geopperd door de werkgevers, is oudere werknemers minder (onregelmatige) werkuren geven en meer hersteltijd. Dit kan o.a. bewerkstelligd worden door meer chauffeurs op hetzelfde aantal wagens te laten rijden. De CAO biedt het recht voor oudere werknemers om minder overwerk te hoeven doen. Uit de werknemersbijeenkomst bleek dat deze bepaling niet bij alle werknemers bekend is en afdwingen is in de praktijk soms lastig.
- Een andere mogelijkheid, ook geopperd door de werkgevers, is oudere werknemers een andere functie te geven binnen het bedrijf. Zij zouden bijvoorbeeld jonge werknemers kunnen coachen of bijscholing kunnen geven aan andere werknemers. Wanneer een oudere werknemer samenwerkt met een leerling, kan fysieke arbeid met de leerling gedeeld worden. Het effect van deze oplossing is beperkt doordat transportbedrijven een platte structuur hebben waar niet veel andere functies beschikbaar zijn. Vooral in de kleinere bedrijven is het moeilijk oudere werknemers ander werk te laten doen dan rijden op de vrachtwagen.
- Uitstroom naar een beroep buiten de sector is lastig doordat veel werknemers een lage opleiding en langdurige ervaring in één baan hebben. Volgens werknemers en werkgevers kan bijscholing of aansluiten bij een poortwachtercentrum (PWC) dit soepeler laten verlopen. In een PWC komen werkgevers uit de regio van verschillende bedrijfstakken samen. Onderling wisselen de werkgevers vacatures en medewerkers uit. Zij ontmoeten elkaar op regionale bijeenkomsten en op het internet. Zo voorkomen zij dat medewerkers in een uitkering belanden. Ook de arbeidsvoorwaarden van oudere werknemers (toeslagen, pensioen) vormen vaak een belemmering om over te stappen naar een andere sector.
- Ook werd op de werkgeversbijeenkomst voorgesteld in de toekomst problemen met oudere werknemers te voorkomen door ze een gezondere leefstijl aan te meten. Het is voor de werkgever evenwel lastig de juiste interventie te kiezen.

"Het probleem van verminderde inzetbaarheid kan deels worden voorkomen door een gezonde leefstijl. Maar hoe bereik je dit als werkgever?"

¹ www.workabilityindex.nl

In de werkgeversenquête is eveneens gevraagd naar maatregelen om medewerkers inzetbaar te houden tot hun pensioen (tabel 7.1.)

Tabel 7.1 Maatregelen om medewerkers inzetbaar te houden tot pensioen (N=237)¹.

	N	%
Werk aanpassen als het te zwaar wordt (andere routes, andere transporten)	152	64%
Minder uren laten werken	125	53%
Taken rouleren	59	25%
Bevorderen van brede inzetbaarheid door training en ontwikkeling	48	20%
Niets	18	8%
anders, namelijk:	13	5%
weet niet/geen mening	6	3%

De vaakst genoemde maatregelen zijn "het werk aanpassen als het te zwaar wordt" en "minder uren laten werken".

7.2.2 Het aantrekken van jonge medewerkers

Ook betekent een ouder wordend personeelsbestand voor een werkgever dat ingezet moet worden op het aantrekken en vasthouden van jonge medewerkers. Uit de antwoorden op de vraag of chauffeurs tot aan hun pensioen dit werk willen blijven doen, zijn het vooral de jongere chauffeurs (35 jaar en jonger) die aangeven dit werk niet tot aan het pensioen te willen blijven doen.

De redenen die hierbij gegeven worden zijn:

- fysiek te zwaar (52%);
- te lage verdiensten (32%);
- mentaal zwaar (28%);
- geen mogelijkheid tot doorgroeien (26%);
- eentonig (20%).
- overig: niet langer veel van huis willen zijn in de nachten en weekenden, te veel regels die nageleefd moeten worden en weinig waardering voor het beroep. Hieronder staat een aantal voorbeelden die representatief zijn voor de antwoorden uit deze categorie.

Waarom wilt u dit werk niet tot aan uw pensioen blijven doen?

"Het werk brengt zeer onregelmatige werktijden met zich mee"

"Als chauffeur ben ik erg vaak van huis. Dat stoort me. Ik ben liever wat meer thuis maar op dit moment kan ik nog niet minder gaan werken (financieel). Maar zo snel mogelijk wil ik dat wel doen."

¹ Deze vraag is gesteld aan de 237 werkgevers die hebben aangegeven dat zij het als een probleem zien om werknemers gezond inzetbaar te houden.

Uit de NEA blijkt dat 36% van de werknemers in de sector transport en logistiek tot aan het pensioen werkzaam wil blijven in het huidige werk. Dit wijkt niet af van het landelijk gemiddelde. Daarnaast geeft 38% van de werknemers in de sector transport en logistiek aan in staat te zijn het werk bij de huidige werkgever tot het pensioen voort te zetten. Het landelijk gemiddelde ligt hier op 45%. Dit betekent dus dat werknemers in de transportsector minder vaak in staat denken te zijn het werk tot aan het pensioen voort te zetten dan werknemers in alle andere sectoren in Nederland.

Langer kunnen doorwerken heeft sterk te maken met fysieke aspecten van het werk. Langer willen doorwerken heeft te maken met secundaire arbeidsvoorwaarden. Werkgevers gaven in de werkgeversbijeenkomst aan dat zij het idee hebben dat voor jonge werknemers de secundaire arbeidsvoorwaarden reden zijn om dit werk niet tot het pensioen te blijven doen. Voor het aantrekken van nieuwe medewerkers dienen werkgevers dan ook hierop in te zetten.

7.3 ICT in de cabine

De cabine van de vrachtauto bevat veel automatisering zoals de digitale tachograaf, boordcomputer, routeplanner, tolkastjes en dergelijke. De verwachting is dat dit in de toekomst alleen maar meer wordt. Experts geven aan dat ICT de verkeersveiligheid ten goede kan komen. Door het gebruik van ICT worden files voorspeld en veilige routes gereden. Ook verbetert ICT het contact tussen de chauffeurs en het bedrijf. Dit geeft chauffeurs een veilig gevoel omdat zij te allen tijde contact kunnen opnemen met het bedrijf.

De keerzijde van ICT is dat de informatiedruk verhoogd en de autonomie van chauffeurs verlaagd wordt. De tachograaf en het planningssysteem zorgen ervoor dat de chauffeurs het werk niet zelf meer kunnen indelen en dat zij zich gecontroleerd voelen. Het "vrije jongens gevoel" van vroeger staat in contrast tot de gecontroleerde situatie die nu ontstaat. De werknemers merkten bovendien op dat alle kastjes het zicht in de cabine kunnen belemmeren.

7.4 Transportcriminaliteit

Transportcriminaliteit wordt gezien als een belangrijke trend. Uit de enquête is naar voren gekomen dat 11% van de chauffeurs het afgelopen jaar te maken heeft gehad met diefstal van lading en/of vrachtwagen of een poging daartoe. Van de werkgevers geeft 17% aan dat transportcriminaliteit een probleem is binnen het bedrijf. Cijfers van de Inspectie Verkeer en Waterstaat laten zien dat het aantal aangiftes van ladingdiefstallen in de periode 2005-2007 explosief is toegenomen¹.

Tijdens de werkgeversbijeenkomst gaan stemmen op dat de percentages veel hoger liggen. Transportcriminaliteit geeft niet alleen een financieel-economisch risico maar ook een arbeidsrisico. De psychische gevolgen voor de werknemer kunnen groot zijn wanneer zij persoonlijk (of als getuige) met criminaliteit te maken hebben.

Transportcriminaliteit is een onderwerp in de RI&E. Wanneer werkgevers aangeven te ma-

¹ Inspectie Verkeer en Waterstaat: Veiligheidsbalans, 2008, pagina 70.

ken te hebben met transportcriminaliteit wordt een plan van aanpak opgesteld. Maatregelen die tegen transportcriminaliteit worden genomen zijn: ramen gesloten houden, (nadeel hiervan is dat het tot gebrekkige ventilatie leidt), spanbanden om de deuren dicht te houden (nadeel is dat de chauffeur niet snel weg kan komen in geval van calamiteiten), parkeren op een bewaakte parkeerplaats en de vrachtwagen niet al van tevoren beladen.

7.5 48-urige werkweek

Door de invoering van de 48-urige werkweek mogen chauffeurs gemiddeld over een periode van 6 maanden maximaal 48 uur per week werken. In een week mag maximaal 60 uur gewerkt worden. In Nederland is echter een overgangsperiode afgesproken waarin chauffeurs gemiddeld maximaal 55 uur per week mogen werken. Deze periode geldt tot medio 2010. De experts, werknemers en werkgevers zien de 48-urige werkweek als een belangrijke trend met gevolgen voor arbeidsomstandigheden.

Experts en werkgevers geven aan dat door invoeren van de 48-urige werkweek chauffeurs een "normale" werkweek krijgen. Daardoor hebben zij meer vrije tijd. Dit verlicht de werkdruk en geeft de werknemers de gelegenheid hun leefstijl te verbeteren. Volgens de experts zal een "normale" werkweek dit beroep aantrekkelijker maken voor jongeren, die wellicht niet allen bereid zijn om structureel over te werken. Ook verwachten de experts dat de 48-urige werkweek de werkgever dwingt opnieuw na te denken over arbeidssystemen: menskracht wordt slimmer ingezet. Tijdrovende en fysiek zware klussen worden bijvoorbeeld geautomatiseerd. Aangezien fysiek zwaar werk zodoende minder vaak onderdeel vormt van het werk kan de 48-urige werkweek een positief effect hebben op de arbeidsomstandigheden.

De experts voorzien ook negatieve effecten van de 48-urige werkweek. Zo bestaat de kans dat chauffeurs de zo geliefde vaste vrachtauto verliezen. Ook kan de 48-urige werkweek indirect juist stress veroorzaken, bijvoorbeeld door het verlies aan inkomen. Werknemers vrezen dat dezelfde hoeveelheid werk straks in minder tijd moet worden gedaan.

7.6 Overige trends

Naast deze vijf trends is er ook gesproken over drie andere trends die invloed hebben op arbeidsomstandigheden. De invloed van deze drie trends op de arbeidsomstandigheden werd van minder belang geacht door experts, werkgevers en werknemers, daarom stippen we ze hier even kort aan.

Verplichte nascholing

Vanaf maart 2009 moeten alle vrachtwagenchauffeurs verplicht nascholing van 35 uur volgen. Twee experts geven aan dat nascholing een positieve invloed kan hebben op arbeidsomstandigheden, aangezien meer nascholing leidt tot beter gekwalificeerde werknemers die beter zijn toegerust om hun werk veilig en gezond uit te voeren. Trainingen zullen volgens de experts o.a. gericht zijn op verbeteren van rijvaardigheden, klantcontact en verkeersveiligheid. Zodoende nemen kennis en vaardigheden toe, waardoor werknemers beter toegerust zijn hun werk (gezond) te doen.

Schaalgrootte van bedrijven

Het aantal grote bedrijven groeit. Grote bedrijven kennen vaak een hoger verzuim dan kleine. Daartegenover staat een professioneler arbobeleid. Volgens de experts zijn de voor en nadelen betreffende de arbeidsomstandigheden met elkaar in evenwicht.

Economische recessie

Aan de werkgevers en ondernemingsraden zijn enkele vragen gesteld over de economische recessie. 8% van de werkgevers geeft aan vanwege de recessie minder aandacht te besteden aan arbo en preventie. De economische recessie lijkt daarmee tot nu toe nog niet al teveel invloed te hebben op de aandacht die wordt besteed aan arbo en preventie.

Het percentage OR-leden dat aangeeft dat de recessie een negatieve invloed heeft op de aandacht die wordt besteed aan arbeidsomstandigheden ligt iets hoger, namelijk op 10%.

7.7 Samenvatting

In de sector zijn enkele ontwikkelingen gaande die zowel op de korte als lange termijn invloed kunnen hebben op de arbeidsomstandigheden.

De mentale werkdruk, door werknemers gezien als belangrijke oorzaak voor verzuim, zal ook in de toekomst aandacht blijven vragen in arbeidsomstandighedenbeleid. Werkgevers krijgen te maken met een ouder wordend personeelsbestand en staan voor de uitdaging oudere werknemers gezond inzetbaar te houden en de werkomstandigheden aantrekkelijk te maken en houden voor jonge werknemers. De toenemende ICT in de cabine kan voor sommige werknemers leiden tot een stijging van de werkdruk door de toename van de controle op hun werkzaamheden. Anderzijds kan ICT in de cabine juist leiden tot meer veiligheidsgevoelens bij de chauffeur: de werkgever weet precies waar hij is, en bij calamiteiten kan altijd contact worden gemaakt.

Wanneer werknemers in de sector te maken krijgen met transportcriminaliteit kunnen de gevolgen hiervan op de werkbeleving groot zijn. Cijfers van de Inspectie Verkeer en Waterstaat laten zien dat het aantal aangiftes van ladingdiefstallen in de periode 2005-2007 explosief is toegenomen¹. Deze cijfers laten zien dat transportcriminaliteit een belangrijke trend is die in de toekomst zeker invloed kan hebben op arbeidsomstandigheden.

De 48-urige werkweek leidt enerzijds tot meer vrije tijd voor de werknemer en wellicht minder fysiek zwaar werk. Anderzijds kan de 48-urige werkweek meer stress bij de werknemer veroorzaken, gezien de extra regelgeving en het verlies aan inkomen. Overige trends, die een beperkte invloed kunnen hebben op de arbeidsomstandigheden, zijn de verplichte nascholing, de groeiende schaalgrootte van bedrijven en de economische recessie.

¹ Inspectie Verkeer en Waterstaat: Veiligheidsbalans, 2008, pagina 70.

8 Ontwikkelingen op arbogebied

In dit hoofdstuk bespreken we maatregelen tegen arbeidsrisico's, die genomen zijn in branches verwant aan de sector transport en logistiek. We bespreken maatregelen die verband houden met de trends zoals beschreven in hoofdstuk 7. Ook kijken we naar maatregelen ter beperking van veel voorkomende risico's in de sector transport en logistiek. Alleen maatregelen die ook toepasbaar zijn in de sector transport en logistiek worden behandeld.

Arbomaatregelen in het openbaar vervoer

Uit het trendrapport komt naar voren dat agressie en geweld een probleem vormt in de sector transport en logistiek. Wat vooral opvalt is dat veel medewerkers zich niet gesteund voelen door hun leidinggevende wanneer ze te maken krijgen met agressie en dat zij bij bedreigingen of lastig gedrag incidenten niet tot weinig bij hun leidinggevende melden. Ook zit het in de cultuur van de sector om wel 'tegen een stootje' te kunnen.

In het openbaar vervoer wordt veel beleid gemaakt rondom agressie en geweld. Deze sector zet dit thema nadrukkelijk op de kaart. De sector is bewust bezig met de preventie van, het omgaan met en de nazorg van agressie en geweld.

Arbomaatregelen tegen agressie en geweld

In de sector openbaar vervoer wordt in toenemende mate aandacht besteed aan de (bespreekbaarheid van) veiligheid. Verscheidene maatregelen zijn getroffen om agressie en geweld in te perken, zoals het inzetten van toezichthouders en particuliere beveiligers, afspraken met politie en justitie over aanhouding en vervolging, cameratoezicht in voertuigen en op stations of haltes en opleidingen en trainingen van personeel ten behoeve van kennis en vaardigheden.

Ook is er aandacht voor de slachtoffers. Zij worden aangemoedigd het incident te melden en er is opvang voor hen. Zo kent de NS de aanpak 'Vangrail'. Vangrail bestaat uit 260 NS-medewerkers (zoals machinisten en loketmedewerkers). Zij bieden, naast hun dagelijkse werkzaamheden, collega's die hier behoefte aan hebben een luisterend oor wanneer men te maken heeft gehad met een vervelende of traumatische ervaring. Vangrail-leden worden middels gesprekstechnieken speciaal getraind om opvang te verzorgen voor hun collega's.

Arbomaatregelen in de metaalsector

In de metaalsector lopen werknemers onder andere het risico in aanraking te komen met gevaarlijke stoffen en lawaai. De maatregelen in die sector zijn, door de andere omstandigheden, niet altijd goed toepasbaar in de sector transport en logistiek, of worden reeds toegepast. Wel interessant voor de sector transport en logistiek is de manier waarop de metaalsector maatregelen op arbogebied communiceert naar de doelgroep. De communicatiecampagne *5x Beter, werken is gezond* is hier een voorbeeld van¹. Met aansprekende omschrijvingen van de instrumenten wordt én het belang én het gebruik van de instrumenten duidelijk neergezet. Buitendienstmedewerkers worden Verbetercoach genoemd.

¹ Voor informatie over de campagne: www.5xbeter.nl

Arbomaatregelen in de bouwsector

Zowel in de sector transport en logistiek als in de bouw speelt vergrijzing een belangrijke rol in het arbobeleid. Ook het personeelsbestand van de bouwsector wordt gekenmerkt door relatief laag opgeleide werknemers. Onderzoek van Burdorf¹ toont aan dat lager opgeleide werknemers in vergelijking tot hoger opgeleiden een kortere levensverwachting en minder gezonde jaren hebben. Gezondheidsmanagement is volgens de onderzoeker noodzakelijk om het werkvermogen te bevorderen, vooral van de lager opgeleide werknemer. Gezondheidsmanagement moet volgens Burdorf bestaan uit:

- Arbeidsomstandigheden en -inhoud verbeteren.
- Competenties voortdurend verbeteren (leven lang leren).
- Sociaal-medische begeleiding verbeteren.
- Stimuleren van gezond gedrag, m.n. gezond gewicht en voldoende bewegen.
- Arbeidsbelasting aanpassen aan functionele capaciteiten.

De bouw maakt op grote schaal gebruik van de Work Ability Index (zie ook paragraaf 7.2.1).

Conclusie

De serieuze aanpak van agressie en geweld zoals gepresenteerd door het openbaar vervoer lijkt erop te wijzen dat deze sector bezig is met het doorbreken van een cultuur waarin incidenten van lichamelijk of verbaal geweld "erbij horen". De sector transport en logistiek is niet direct vergelijkbaar met deze sector, maar ook in de transportsector lijkt men incidenten van agressie en geweld niet altijd serieus te nemen. De aanpak in het openbaar vervoer kan mogelijk als inspiratiebron en voorbeeld dienen.

De metaalsector besteedt ruim aandacht aan het communiceren van maatregelen op het gebied van arbeidsomstandigheden naar de doelgroep. De campagne "5x Beter, werken is gezond" is daar een goed voorbeeld van. De sector laat zien dat naast het ontwikkelen van goede producten ook het communiceren ervan belangrijk is.

In de bouw is ruim aandacht voor het verbeteren van het werkvermogen van werknemers. Gezien de vergrijzing van het werknemersbestand in de sector transport en logistiek, kan de aanpak in de bouw als inspiratie dienen om hier op sectorniveau maatregelen te nemen.

¹ Burdorf, L. (Presentatie). Werkvermogen: achtergronden en uitdagingen. Afdeling Maatschappelijke Gezondheidszorg Erasmus MC Rotterdam.

9 Slotbeschouwing

Dit laatste hoofdstuk behandelt de stand van zaken, knelpunten en mogelijkheden rondom arbeidsomstandigheden in de sector transport en logistiek.

Stand van zaken

Het onderzoek laat zien dat het merendeel van de werkgevers beleid voert op het gebied van arbeidsomstandigheden. Zo heeft 65% een RI&E en heeft 81% van deze groep naar aanleiding hiervan een Plan van Aanpak gemaakt. Tweederde van de bedrijven biedt het Preventief Medisch Onderzoek aan. Daarnaast geeft een ruime meerderheid van de werkgevers aan het belang van arbobeleid in te zien. Grote bedrijven lijken zich meer bewust van arbeidsrisico's en voeren vaker een arbeidsomstandighedenbeleid dan kleine ondernemingen.

Er is werkgevers gevraagd naar maatregelen die zij per arbeidsrisico nemen. Uit deze inventarisatie blijkt dat werkgevers voor veel van de risico's maatregelen hebben genomen of van plan zijn te nemen. Uit de enquête onder werknemers en OR- en PVT-leden blijkt dat de maatregelen voor sommige risico's, zoals langdurig in dezelfde houding werken, trillingen en fysieke belasting onvoldoende zijn. Wat betreft het betrekken van werknemers bij arbeidsomstandighedenbeleid, laat het onderzoek zien dat 88% van de werkgevers (soms) overleg voert met de werknemers of werknemersvertegenwoordiging over arbeidsomstandigheden.

Cijfers van enkele arbodiensten laten in de sector transport en logistiek, over 2008, een verzuimpercentage zien van 4,6%. Dit percentage ligt iets hoger dan het landelijk gemiddelde uit datzelfde jaar (4,3%). De bouwnijverheid rapporteert een verzuimpercentage van 4,2% en in de industrie ligt dit percentage op 5%.

Knelpunten

Aan werknemers is gevraagd of zij vinden dat er goed geluisterd wordt naar suggesties van medewerkers rondom veilig werken. Een aanzienlijk deel van de werknemers (66%) is deze mening toegedaan. In de bouw ligt dit percentage echter op 82%. De werknemers in de transportsector lijken zich minder gehoord te voelen dan werknemers in de bouw. Dit is een opvallende bevinding, gezien het grote aandeel werkgevers in de transportsector (88%) dat aangeeft overleg te voeren met werknemers over arbeidsomstandigheden. Het lijkt erop dat werknemers niet altijd het gevoel hebben dat er naar hen geluisterd wordt, terwijl werkgevers wel vaak aangeven werknemers bij het arbeidsomstandighedenbeleid te betrekken. Dit verschil in beleving is een belangrijk aandachtspunt, omdat betrokkenheid van werknemers mede bepalend is voor het succes van het arbeidsomstandighedenbeleid.

De belangrijkste oorzaak van het werkgerelateerde ziekteverzuim genoemd door werknemers is werkdruk/werkstress. Werknemers in de sector transport en logistiek lijken een hoge werkdruk te ervaren. De vergelijking met andere sectoren laat zien dat deze werkdruk niet veel hoger ligt dan in andere sectoren, maar de combinatie met weinig mogelijkheden en weinig ervaren sociale steun van leidinggevendenden kan ervoor zorgen dat werknemers veel stress ervaren. Meer aandacht voor regelmogelijkheden van werknemers en het

vergroten van de ervaren steun van leidinggevenden kunnen ervoor zorgen dat werknemers beter om kunnen gaan met werkdruk.

Incidenten van agressie en/of geweld lijken geregeld voor te komen. Voor wat betreft intimidatie door derden (klanten, medeweggebruikers, anderen) zien we dat 16% van de werknemers in de sector transport en logistiek aangeeft hier de afgelopen 12 maanden mee te maken te hebben gehad. Verder blijkt uit de werknemersenquête dat meer dan de helft van de werknemers incidenten niet bij hun leidinggevenden meldt. Deze laatste bevinding wijst opnieuw op weinig ervaren steun van leidinggevenden. Meer aandacht hiervoor kan er mogelijk toe leiden dat men incidenten eerder meldt waardoor het mogelijk is aard en omvang van het probleem inzichtelijk te maken en daar middels concrete maatregelen op te anticiperen.

Uit de PMO data blijkt dat van alle werknemers in de sector 66% (ernstig) overgewicht heeft vergeleken met ongeveer 50% in de totale Nederlandse bevolking. Van de werknemers met overgewicht geeft de helft aan gezonder te willen gaan leven. Werkgevers wensen aandacht te besteden aan het bevorderen van een gezonde leefstijl van hun werknemers, maar lijken niet altijd te weten wat de juiste interventies zijn en zouden hier dus hulp bij kunnen gebruiken.

Aandachtspunten

Uit het voorgaande volgt een aantal aandachtspunten voor toekomstig beleid rondom arbeidsomstandigheden in de sector. Hoewel de sector over het geheel genomen niet slecht scoort op arbeidsomstandigheden en verzuim, blijven er voldoende uitdagingen over om de inzetbaarheid van werknemers verder te verhogen. Afgezien van kostenbeheersing, is het verwachte tekort aan beroepschauffeurs als gevolg van de vergrijzing hiervoor een aanleiding. Het verbeteren van de arbeidsomstandigheden zorgt voor een hogere inzetbaarheid van de huidige medewerkers en houdt de sector aantrekkelijk als werkgever voor nieuwe werknemers. Een goed arbeidsomstandighedenbeleid kan op die manier bijdragen aan het sectoraal arbeidsmarktbeleid gericht op de instroom, scholing en het behoud van werknemers.

In de eerste plaats is winst te behalen als meer bedrijven voorzien in de basisvereisten van een arbeidsomstandighedenbeleid. De kern hiervan is de RI&E. Uit het bijbehorende plan van aanpak volgen zaken als het nemen van maatregelen tegen de belangrijkste arbeidsrisico's en het aanbieden van het PMO. De sector kan het nut en de noodzaak van de RI&E sterker benadrukken, en het gebruik van het branche RI&E-instrument stimuleren.

Op sectorniveau kan meer aandacht worden besteed aan het uitwerken van oplossingen voor risico's die vaak voorkomen, maar waarvoor bedrijven nog weinig maatregelen treffen. Hierbij moet vooral gedacht worden aan fysieke belasting, aanrijdgevaar, trillingen en schokken en langdurig in dezelfde houding werken. Gezond Transport kan hierin de rol van aanjager en adviseur vervullen. De Arbocatalogus, die zij op verzoek van de sociale partners opstelt, is hierin een belangrijke factor. De werkgever en zijn werknemers zijn aan zet om de maatregelen te vertalen naar de eigen praktijk.

Speciale aandacht verdient in dit kader de mentale belasting als gevolg van werkdruk en stress, agressie en geweld en transportcriminaliteit. Zowel werkgevers, werknemers als ex-

perts vinden dat dit arbeidsrisico in de (nabije) toekomst meer aandacht verdient. De sector is op dit punt aan zet om het onderwerp nadrukkelijker te agenderen, oplossingsrichtingen uit te werken en concrete handreikingen te doen aan werkgevers en werknemers. De aanpak in het openbaar vervoer kan daarbij op onderdelen als inspiratiebron dienen.

Een laatste aandachtspunt dat hiermee samenhangt, is de communicatie tussen werkgever en werknemer. Werknemers lijken zich niet altijd gehoord te voelen door hun werkgever. Een gebrekkige communicatie lijkt onderdeel te zijn van een 'stoere' werkcultuur waar praten over welbevinden of werkdruk geen onderdeel van uitmaakt. Aangezien een hoge ervaren werkdruk in combinatie met weinig steun van leidinggevende de kans op stress (en daarmee verzuim) vergroot, is het aan te bevelen de steun die werknemers ontvangen van hun leidinggevende te vergroten. Het lijkt zinvol een werksfeer te creëren waar een open communicatie tussen werknemer en werkgever gestimuleerd wordt. Hier kunnen zowel werkgevers als werknemers een bijdrage aan leveren.

Bijlage 1 Onderzoeksverantwoording

1. Voor dit onderzoek verzamelde data

Werkgeversenquête

De vragenlijst voor de werkgevers is ontwikkeld op basis van eerdere vragenlijsten over arbeidsomstandigheden¹ en sectorspecifieke informatie². De vragenlijst bevat 35 vragen en is te vinden in bijlage 2.

De vragenlijst is via internet uitgezet onder alle werkgevers in de sector. Alle werkgevers in het adressenbestand van Gezond Transport zijn middels een brief benaderd om mee te werken aan het onderzoek. Dit zijn in totaal 7.051 bedrijven. De brief bevat een inlogcode en een wachtwoord om toegang te krijgen tot de internetenquête. De brief is op 6 april 2009 verstuurd. Vanaf dinsdag 7 april 2009 tot en met vrijdag 15 mei zijn werkgevers in de gelegenheid geweest de enquête in te vullen. Op 20 april is een rappelbrief gestuurd naar de non-responderende bedrijven met het verzoek alsnog medewerking aan het onderzoek te verlenen.

Respons

Van de 7.051 bedrijven die zijn benaderd hebben er in totaal 985 aan het onderzoek meegewerkt. In totaal 213 bedrijven hebben de brief teruggestuurd omdat het bedrijf beëindigd of verhuisd is. Daarnaast hebben 25 bedrijven via de mail of telefonisch bij Research voor Beleid aangegeven niet mee te kunnen werken aan het onderzoek omdat het bedrijf beëindigd is of omdat het bedrijf geen werknemers in dienst heeft. Bovendien is er telefonisch contact geweest met een bedrijf met drie vestigingen. Dit bedrijf heeft één enquête ingevuld. Ook is er contact geweest met een bedrijf bestaande uit 8 verschillende BV's. Dit bedrijf heeft uitsluitend voor de BV met het grootste aantal werknemers de enquête ingevuld. Opgeteld zijn er 247 bedrijven onterecht benaderd. De respons berekenen we dus over 6.804 werkgevers. Dit komt neer op een responspercentage van 14.5%.

Hieronder maken we inzichtelijk hoe de respons verdeeld is over de verschillende bedrijfs-groottesklassen.

Tabel B1.1 Werkgevers respons naar grootteklassen (N=985).

Grootteklassen	Aantal deelnemende werkgevers	Percentage
1 – 5	280	28.4%
6 – 10	164	16.6%
11- 20	209	21.2%
21 – 50	184	18.7%
51 – 100	82	8.3%
> 100	66	6.7%
Totaal	985	100%

¹ Werkgevers Enquête Arbeidsomstandigheden, Research voor Beleid, 2007; Arbeidsomstandigheden en Verzuim in het Wegvervoer, Intomart, 2004.

² www.gezondtransport.nl; www.niwo.nl

De onderzoekspopulatie (werkgevers in de sector transport en logistiek in de respondent-groep) kan vergeleken worden met de totale populatie (werkgevers in de sector transport en logistiek in Nederland) om na te gaan of dit een representatief deel van de totale populatie is. Ruim 70% van het aantal bedrijven in de sector heeft 10 of minder medewerkers in dienst¹, terwijl het aandeel bedrijven in de responsgroep met 10 of minder medewerkers op 45% ligt. Het aandeel grote bedrijven, met meer dan 51 werknemers is oververtegenwoordigd. Landelijk heeft 8% van de bedrijven in de sector 51 of meer werknemers, terwijl de responsgroep voor 15% bestaat uit bedrijven met meer dan 51 werknemers. Bij een controle op representativiteit is het belangrijk om na te gaan of verschillen op achtergrondkenmerken, zoals grootteklasse, (naar verwachting) ook leiden tot inhoudelijke verschillen. Ofwel, leidt het feit dat er relatief minder kleine en meer grote bedrijven in onze steekproef zitten tot (significant) andere antwoorden? De inschatting is dat deze vertekening geen grote invloed heeft op de uitkomsten. Wel is het denkbaar dat doordat er meer grotere bedrijven in de steekproef zitten en grotere bedrijven meer capaciteit en meer verplichtingen hebben op het gebied van arbobeleid, de resultaten iets uitgesprokener zijn dan het geval zou zijn als er meer kleinere bedrijven in de steekproef zouden zitten.

Bedrijven in de sector transport en logistiek kunnen opgedeeld worden in een aantal deelmarkten². Los van deze deelmarkten, onderscheiden we in het onderzoek ook een deelsector, het verticaal transport. Deze deelsector kent een eigen branchevereniging, de Vereniging voor Verticaal Transport (VVT). Voor de leesbaarheid is deze deelsector opgenomen in de lijst met deelmarkten. In tabel B1.2 staat beschreven hoe de respons verdeeld is over de deelmarkten.

Tabel B1.2 Werkgevers respons per deelmarkten (N=985)

Deelmarkten	Aantal deelnemende werkgevers	Percentage
Afvalstoffentransport	39	4%
Agrarisch vervoer	31	3.1%
Autotransport	5	0.5%
Bloemen/planten	31	3.1%
Bouwmateriële vervoer	64	6.5%
Containervervoer	70	7.1%
Distributievervoer	188	19.1%
Exceptioneel vervoer	20	2.0%
Kiepautobedrijven	60	6.1%
Koel/vriesproducten	52	5.3%
Koeriersdiensten	62	6.3%
Logistieke dienstverlening	66	6.7%
Meubelvervoer	37	3.8%
Rijdende melkontvangst	24	2.4%
Tank- en silovervoer	45	4.6%
Veevervoer	14	1.4%
Verticaal transport	15	1.5%
Overig	162	16.4%
Totaal	985	100%

¹ Cijfers NIWO: www.niwo.nl

² www.tln.nl.

De deelmarkt met de meeste responderende werkgevers is distributievervoer. Een aanzienlijk deel van de werkgevers (16.4%) heeft de hoofdactiviteit van het bedrijf niet herkend in de opsomming en heeft "overig" aangevinkt. De onderzoekspopulatie (werkgevers in de sector transport en logistiek in de respondentgroep) kan vergeleken worden met de totale populatie (werkgevers in de sector transport en logistiek in Nederland) om na te gaan of dit een representatief deel van de totale populatie is. Een exacte vergelijking op de variabele deelmarkt is niet te maken, aangezien het aantal bedrijven per deelmarkt in Nederland niet bekend is. Wel wordt in een eerder onderzoek genoemd dat het distributievervoer de grootste deelmarkt is¹. In de onderzoekspopulatie is dit eveneens de grootste deelmarkt. Dit komt de representativiteit ten goede.

Werknemersenquête

De vragenlijst voor de werknemers is ontwikkeld op basis van eerdere vragenlijsten over arbeidsomstandigheden² en sectorspecifieke informatie³. De vragenlijst bevat 50 vragen en is te vinden in bijlage 2. De vragenlijst is via internet uitgezet onder alle werknemers in de sector. Alle lezers⁴ van het sectorblad TON Magazine zijn middels een brief bij de editie van april 2009 benaderd om mee te werken aan het onderzoek. Dit zijn 137.393 lezers. De brief bevat een inlogcode en een wachtwoord om toegang te krijgen tot de internetenquête.

Respons

Van de 137.393 werknemers die zijn benaderd zijn er in totaal van 2.219 werknemers enquêtes ontvangen. Dit komt neer op een responspercentage van 1.6%. In tabel B1.3. is de verdeling van de respons te zien naar deelmarkt.

Tabel B1.3 Werknemers respons per deelmarkten (N=2.219)

Deelmarkten	Aantal deelnemende werknemers	Percentage
Afvalstoffentransport	104	4.7%
Agrarisch vervoer	65	2.9%
Autotransport	36	1.6%
Bloemen/planten	59	2.7%
Bouwmateriaalenvervoer	116	5.2%
Containervervoer	92	4.1%
Distributievervoer	531	23.9%
Exceptioneel vervoer	79	3.6%
Kiepautobedrijven	84	3.8%
Koel/vriesproducten	168	7.6%
Koeriersdiensten	82	3.7%
Logistieke dienstverlening	192	8.7%
Meubelvervoer	40	1.8%
Rijdende melkontvangst	15	0.7%
Tank- en silovervoer	172	7.8%
Veevervoer	11	0.5%
Verticaal transport	53	2.4%
Overig	304	13.7%
Totaal	2.219	100%

¹ IVA: bijlage bij rapport vakmanschap en veiligheid, 2009.

² Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA); TNO, 2008.

³ www.gezondtransport.nl

⁴ Dit zijn hoofdzakelijk werknemers, maar ook werkgevers of andere geïnteresseerden kunnen TON ontvangen.

De meeste responderende werknemers zijn werkzaam in de deelmarkt distributievervoer (23.9%). Ook hier heeft een aanzienlijk deel van de respondenten (13.7%) de hoofdactiviteit van zijn/haar bedrijf niet in de categorieën herkend en de optie 'overig' aangevinkt. De onderzoekspopulatie (werknemers in de sector transport en logistiek in de respondent-groep) kan vergeleken worden met de totale populatie (werknemers in de sector transport en logistiek in Nederland) om na te gaan of dit een representatief deel van de totale populatie is. De variabelen waarop deze controle zou kunnen plaatsvinden zijn deelmarkt, geslacht en leeftijd. Zoals eerder aangegeven is de exacte verdeling van het aantal bedrijven en daarmee het aantal werknemers per deelmarkt onbekend. Zodoende kunnen we over de representativiteit van de antwoorden van de werknemers per deelmarkt geen uitspraken doen.

Zowel de man/vrouw verdeling als de leeftijdsverdeling van de steekproef komen niet geheel overeen met de totale populatie. In de populatie is 1% van de chauffeurs vrouw¹. In de onderzoeksgroep is 3% van de chauffeurs vrouw². Ook hebben meer oudere medewerkers dan verhoudingsgewijs verwacht mocht worden aan het onderzoek deelgenomen. In de populatie is 9% van de medewerkers in de sector transport en logistiek ouder dan 55 jaar, terwijl de onderzoekspopulatie voor 22% uit werknemers van 55 jaar en ouder bestaat. Bij een controle op representativiteit is het belangrijk om na te gaan of verschillen op achtergrondkenmerken, zoals geslacht en leeftijd, (naar verwachting) ook leiden tot inhoudelijke verschillen. Ofwel, leidt het feit dat er relatief meer oudere en vrouwelijke werknemers in de responsgroep zitten tot (significant) andere antwoorden? De inschatting is, gezien het onderwerp en het kleine aandeel vrouwen in de responsgroep, dat dit niet het geval is. Wel dient opgemerkt te worden dat oudere medewerkers waarschijnlijk al langere tijd werkzaam zijn in de sector. Ze hebben daardoor meer kennis over het onderwerp dan jongere medewerkers. En aangezien het aantal oudere medewerkers oververtegenwoordigd is kan dit het beeld iets vertekenen.

OR-enquête

Een onderdeel van de werknemersenquête betreft vragen voor werknemers die lid zijn van de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging van hun bedrijf. In totaal hebben 229 werknemers (10.4%) aangegeven lid te zijn en de OR-vragenlijst ingevuld. Alle bedrijven met 50 of meer werknemers in dienst zijn verplicht een OR te hebben.

Over de totale groep medewerkers die hebben deelgenomen aan de enquête kan gezegd worden dat zij over het algemeen de wat mondigere en meer betrokken medewerkers zijn, naar verhouding zijn er ook veel OR-leden in de steekproef. Er zijn geen significante verschillen in de antwoorden van OR-leden en niet-OR leden.

Groepsgesprek met experts

Op 4 juni 2009 heeft een groepsgesprek met experts in de sector plaats gevonden. Toekomstige trends op het gebied van arbeidsomstandigheden zijn benoemd en vervolgens is daarover doorgepraat. De volgende partijen waren aanwezig: Achmea Vitale, Arbeidsinspectie, Arbo Unie, ArboNed, CNV Bedrijvenbond, EVO, FNV Bondgenoten, Groeneland

¹ VTL/ECORYS: Arbeidsmarkt en scholing in het Beroepsgoederenvervoer over de weg, de sector in ontwikkeling, juni 2008. Van het loodspersoneel is 17% vrouw.

² Aan de werknemersenquête uitgevoerd door Research voor Beleid namen 1.810 chauffeurs deel.

Achmea, Les Routiers, Maetis, Ministerie V&W, Nederlands Instituut Sport en Bewegen, Nederlands Centrum voor Beroepsziekten, RAI Vereniging, Research voor Beleid, Sint Franciscus Gasthuis, Stichting Wetenschappelijk Onderzoek Verkeersveiligheid, TNO, TVM, vhp ergonomie.

Groepsgesprek met werkgevers

Op 16 juni 2009 heeft een groepsgesprek met werkgevers uit de sector plaats gevonden. De voorlopige resultaten van de werkgevers- en werknemersenquête zijn besproken, verder is ook nader ingegaan op toekomstige trends en ontwikkelingen. Bij deze bijeenkomst waren 11 werkgevers aanwezig.

Groepsgesprek met FNV Bondgenoten

Op 6 en 27 juni 2009 hebben groepsgesprekken met kaderleden van FNV bondgenoten en CNV Bedrijvenbond plaats gevonden. De voorlopige resultaten van de werkgevers- en werknemersenquête zijn daar besproken met de werknemers. Daarbij stond centraal of de uitkomsten en trends worden herkend. Bij deze bijeenkomsten waren een kleine 50 kaderleden aanwezig.

2. Secundaire databronnen

Naast de data die speciaal voor dit onderzoek zijn verzameld, is voor het trendrapport gebruik gemaakt van bestaande data. Het betreft data van TNO, de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2008 en "Sector specifieke NEA-2008-informatie ten bate van Gezond Transport", PMO data samengesteld door SKB vragenlijst services en gegevens afkomstig uit de RI&E database van Gezond Transport.

TNO-data

In de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2008 van TNO worden gegevens verzameld van werknemers uit verschillende sectoren, namelijk landbouw en visserij, industrie, bouwnijverheid, handel, horeca, vervoer en communicatie, financiële dienstverlening, zakelijke dienstverlening, openbaar bestuur, onderwijs, gezondheids- en welzijnszorg en cultuur en overige dienstverlening.

TNO heeft in opdracht van Gezond Transport de gegevens geleverd van de vragen die in de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2008 zijn gesteld voor de werknemers in een aantal specifieke bedrijfstakken. Dit betreft de volgende bedrijfstakken: goederenvervoer over de weg, verhuisvervoer, laad/los en overslagactiviteiten, opslag in tanks, opslag in koelhuizen e.d. en opslag. Het betreft 240 werknemers uit bovengenoemde sectoren die de NEA hebben ingevuld. In de rapportage opgeleverd door TNO zijn deze werknemers vergeleken met 21.685 medewerkers uit andere sectoren. Om eveneens een vergelijking met andere sectoren te maken zijn de resultaten van de 240 werknemers uit de sector transport en logistiek vergeleken met de resultaten van de werknemers werkzaam in de sectoren bouwnijverheid en industrie. De NEA 2008 bevat gegevens van 1.258 werknemers in de bouwnijverheid en 2.778 werknemers in de industriële sector. Er is gekozen voor een vergelijking met deze twee sectoren, omdat werkzaamheden in deze sectoren net als in de sector transport en logistiek vaker dan gemiddeld gekenmerkt worden door werk waar veel kracht bij gezet moet worden. Tevens laat tabel B1.4 zien dat net als werknemers in de transportsector, werknemers in deze andere twee sectoren vaker dan gemiddeld te maken hebben met een aantal gevaren in het werk.

Tabel B1.4 Percentage werknemers dat aangeeft de volgende gevaren in het werk te zien

	Totaal	Transport en Logistiek	Bouw	Industrie
Vallen van hoogte	30%	41%	77%	35%
Bekneld raken	17%	31%	25%	31%
Struikelen, uitglijden	41%	46%	67%	47%

Bron: NEA, TNO (2008).

PMO database

SKB verwerkt vragenlijsten van werknemers in het kader van het Preventief Medisch Onderzoek in de sector transport en logistiek. In totaal bevat het bestand gegevens van 1.292 werknemers verzameld in 2008 en 2009. In de data aangeleverd door SKB worden de antwoorden van de werknemers in de sector transport en logistiek vergeleken met de totale beroepsbevolking. Tevens worden de antwoorden van werknemers werkzaam in specifieke deelmarkten vergeleken met de antwoorden van de werknemers in alle andere deelmarkten in de sector transport en logistiek. Ook worden de antwoorden van de werknemers in een specifieke leeftijdsgroep vergeleken met de antwoorden van de werknemers in alle andere leeftijdsgroepen. Tot slot worden grootteklassen van bedrijven apart bekeken.

Onderstaande tabellen laten zien hoe de gegevens uit de PMO database verdeeld zijn over de verschillende deelmarkten (tabel B1.5) en grootteklassen (tabel B1.6).

Tabel B1.5 Aantal deelnemers per deelmarkt

Deelmarkten	Aantal deelnemende werknemers
Afvalstoffentransport	30
Agrarisch Vervoer	27
Bloemen/Planten	56
Bouwmateriële vervoer	124
Containervervoer	105
Distributievervoer	206
Exceptioneel vervoer	26
Bier/Frisdrankenvervoer	22
Groente/Fruit vervoer	26
Kipper vervoer	38
Koel/vriesproducten	62
Koeriersdiensten	15
Meubelvervoer	58
Luchtvracht	38
Rijdende Melkontvangst vervoer	32
Tank/Levensmiddelen	34
Tank/Bulkstoffen	20
Tank/Gevaarlijke stoffen	27
Overig	129

Tabel B1.6 Aantal deelnemers per grootteklasse

Grootteklassen	Aantal deelnemende werknemers
1 tot en met 4	37
5 tot en met 9	105
10 tot en met 49	559
50 tot en met 99	292
100 of meer	181

RI&E database

Gezond Transport biedt de digitale branche Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) aan. Dit is een instrument waarmee werkgevers de risico's in hun bedrijf inventariseren, evalueren en vervolgens een Plan van Aanpak maken voor het terugdringen van deze risico's. Uit de RI&E database blijkt dat er in 2008 323 werkgevers de branche RI&E hebben ingevuld. In de database is onder andere te zien welke knelpunten er voorkomen bij welke bedrijven (uitgesplitst in deelmarkt en grootteklasse). Verder is er informatie te vinden over het verzuimpercentage, aantallen ongevallen en het type instructies dat het bedrijf aanbiedt.

Bijlage 2 Vragenlijsten

Werkgeversenquête: Transport en logistiek Annejet Kerckhaert en Mirjam Engelen

Gezond Transport is een onderzoek gestart naar toekomstige ontwikkelingen en trends op het gebied van arbeidsomstandigheden en verzuim in uw sector. Daarvoor vragen we alle werkgevers in de sector een aantal vragen te beantwoorden. Het invullen van de vragenlijst kost ongeveer 10 minuten. Wij danken u hartelijk voor uw medewerking!

1. Uw bedrijf

Allereerst stellen we u algemene vragen over uw bedrijf.

- 1.1. Wilt u in de eerste kolom de belangrijkste activiteit van dit bedrijf aankruisen?
In de tweede kolom kunt u (eventuele) andere activiteiten van dit bedrijf aangeven.

Hoofdactiviteit <i>Bij deze vraag maar één antwoord aankruisen</i>	Andere activiteiten <i>Meerdere antwoorden mogelijk</i>
☐ Afvalstoffentransport ☐ Agrarisch Vervoer ☐ Autotransport ☐ Bloemen/Planten ☐ Bouwmaterialenvervoer ☐ Containervervoer ☐ Distributievervoer ☐ Exceptioneel vervoer ☐ Kiepautobedrijven ☐ Koel/vriesproducten ☐ Koeriersdiensten ☐ Logistieke Dienstverlening ☐ Meubelvervoer ☐ Rijdende Melkontvangst vervoer ☐ Tank- en Silovervoer ☐ Veevervoer ☐ Verticaal Transport ☐ Overig	☐ Afvalstoffentransport ☐ Agrarisch Vervoer ☐ Autotransport ☐ Bloemen/Planten ☐ Bouwmaterialenvervoer ☐ Containervervoer ☐ Distributievervoer ☐ Exceptioneel vervoer ☐ Kiepautobedrijven ☐ Koel/vriesproducten ☐ Koeriersdiensten ☐ Logistieke Dienstverlening ☐ Meubelvervoer ☐ Rijdende Melkontvangst vervoer ☐ Tank- en Silovervoer ☐ Veevervoer ☐ Verticaal Transport ☐ Overig

- 1.2. Wat is uw functie?
- ☐ Directeur/Eigenaar
 - ☐ Hoofd/Medewerker P&O/HRM
 - ☐ Bedrijfsleider/vestigingsmanager
 - ☐ Anders, namelijk:.....

- 1.3. Hoeveel werknemers zijn er op dit moment in dienst in dit bedrijf?
- | | | |
|-------------------------------|--------------------------------|---------------------------------|
| ☐ 1 -5 | ☐ 11-20 | ☐ 51-100 |
| ☐ 6-10 | ☐ 21-50 | ☐ > 100 |

1.4. Hoeveel daarvan is rijdend-, loods/technisch- en kantoorpersoneel?

Absolute aantallen. Als u het niet precies weet mag u schatten.

Functiegroepen	Aantal
Rijdend	
Loods/Technisch	
Kantoor	

1.5. Hoeveel binnenlandse vergunningbewijzen heeft het bedrijf op dit moment?

☐ 1 -5

☐ 11-20

☐ 51-100

☐ 6-10

☐ 21-50

☐ > 100

1.6. Waar haalt uw bedrijf informatie op het gebied van arbeidsomstandigheden vandaan?

(meerdere antwoorden mogelijk)

☐ via de eigen arbodienst

☐ via de brancheorganisatie

☐ via de verzekeraar

☐ via internet

☐ via vaktijdschriften

☐ via een externe adviseur

☐ via het ministerie van SZW

☐ anders, namelijk.....

☐ weet niet

2. Arbeidsrisico's

De onderstaande vragen gaan over de arbeidsrisico's waar werknemers die werken in uw bedrijf aan bloot (kunnen) staan.

2.1. Welke arbeidsrisico's komen er in uw bedrijf voor *(meerdere antwoorden mogelijk)*?

☐ Fysieke belasting (tillen, duwen en/of trekken)

☐ Werken met gegaste zeecontainers

☐ Trillingen

☐ Knel-/plet-/snijgevaar

☐ Valgevaar

☐ Verladen gevaarlijke stoffen

☐ Aanrijdgevaar

☐ Lawaai

☐ Dieselheftrucks in loods

☐ Langdurig in dezelfde houding werken

☐ Psychosociale arbeidsbelasting (werkdruk, agressie/geweld, emotioneel zwaar werk)

☐ Beeldschermwerk

☐ Anders, namelijk:.....

☐ Geen arbeidsrisico's

☐ Weet niet

2.2. Wat is het belangrijkste arbeidsrisico in uw bedrijf?

(Bij deze vraag maar één antwoord aankruisen)

- ☐ Fysieke belasting (tillen, duwen en/of trekken)
- ☐ Werken met gegaste zeecontainers
- ☐ Trillingen
- ☐ Knel-/plet-/snijgevaar
- ☐ Valgevaar
- ☐ Verladen gevaarlijke stoffen
- ☐ Aanrijdgevaar
- ☐ Lawaai
- ☐ Dieselheftrucks in loods
- ☐ Langdurig in dezelfde houding werken
- ☐ Psychosociale arbeidsbelasting (werkdruk, agressie/geweld, emotioneel zwaar werk)
- ☐ Beeldschermwerk
- ☐ Anders, namelijk:.....
- ☐ Geen arbeidsrisico's
- ☐ Weet niet

2.3. In de volgende tabel staan de arbeidsrisico's waar uw bedrijf mee te maken heeft.

(hier komen de onder 2.1. aangekruiste arbeidsrisico's).

Kunt u in kolom 1 aankruisen voor welke risico's u maatregelen heeft genomen, in kolom 2 voor welke risico's u in de komende jaren van plan bent maatregelen te nemen, in kolom 3 voor welke risico's u geen maatregelen heeft genomen en in kolom 4 als het voor uw bedrijf niet van toepassing is?

Arbeidsrisico's	1. Maatregelen genomen	2. Maatregelen van plan te nemen
Risico 1	☐	☐
Risico 2	☐	☐
Risico 3	☐	☐
Risico 4	☐	☐
Etc. (afhankelijk wat er bij vraag 2.1. aangekruist is)	☐	☐

3. De RI&E

De volgende vragen gaan over de RI&E (risico-inventarisatie en evaluatie).

3.1. Heeft uw bedrijf een Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E)?

- ☐ Ja
- ☐ Nee → **ga door naar vraag 3.5.**
- ☐ Weet niet → **ga door naar vraag 3.5.**

3.2. Wanneer is deze RI&E voor het laatst geactualiseerd?

- ☐ Korter dan 1 jaar geleden
- ☐ Tussen 1 en 3 jaar geleden
- ☐ Tussen 3 en 5 jaar geleden
- ☐ Langer dan 5 jaar geleden
- ☐ Weet niet

3.3. Hoe is de RI&E tot stand gekomen?

- ☐ De RI&E is een eigen ontwerp van ons bedrijf
- ☐ Er is gebruik gemaakt van een model RI&E van de arbodienst
- ☐ Er is gebruik gemaakt van de Branche RI&E (van Gezond Transport)
- ☐ Anders, namelijk.....
- ☐ Weet niet

3.4. Heeft uw bedrijf naar aanleiding van de RI&E een plan van aanpak gemaakt?

- ☐ Ja → **ga door naar vraag 4.1.**
- ☐ Nee
- ☐ Weet

3.5. Waarom heeft uw bedrijf geen RI&E? *(bij deze vraag één antwoord aankruisen)*

- ☐ het bedrijf kent weinig arbeidsrisico's
- ☐ het bedrijf is bezig met het opstellen ervan
- ☐ het bedrijf is er nog niet aan toegekomen
- ☐ het bedrijf weet niet hoe een RI&E opgesteld wordt
- ☐ RI&E is voor mijn bedrijf niet belangrijk, heeft geen prioriteit
- ☐ de uitvoering ervan is te duur
- ☐ Anders, namelijk.....
- ☐ Weet niet

3.6. Waarom heeft uw bedrijf geen Plan van Aanpak gemaakt? *(bij deze vraag één antwoord aankruisen)*

- ☐ er kwamen geen knelpunten uit de RI&E
- ☐ het bedrijf is bezig met het opstellen ervan
- ☐ het bedrijf is er nog niet aan toegekomen
- ☐ het bedrijf weet niet hoe een Plan van Aanpak opgesteld wordt
- ☐ de uitvoering ervan is te duur
- ☐ Anders, namelijk.....
- ☐ Weet niet

4. Preventie

De volgende vragen gaan over het Preventief Medisch Onderzoek (PMO).

4.1. Biedt u het PMO aan?

- ☐ Ja
- ☐ Nee → **ga door naar vraag 4.3**
- ☐ Weet niet

4.2. Ongeveer hoeveel % van uw medewerkers heeft in de afgelopen 2 jaar gebruik gemaakt van het PMO?

-% → **ga door naar vraag 4.4**
- ☐ Weet niet

4.3. Waarom biedt u het PMO niet aan? (bij deze vraag één antwoord aankruisen)

- ☐ de medewerkers hebben er geen behoefte aan
- ☐ het bedrijf kan niets met de resultaten
- ☐ het organiseren is teveel werk
- ☐ het PMO is voor mijn bedrijf niet belangrijk, heeft geen prioriteit
- ☐ de keuringen zijn te duur
- ☐ Anders, namelijk.....

De volgende vragen gaan over de preventiemedewerker, de arbodeskundige in uw bedrijf.

4.4. Heeft uw bedrijf een preventiemedewerker aangewezen?

- ☐ Ja, de werkgever treedt op als preventiemedewerker
- ☐ Ja, een van de werknemers treedt op als preventiemedewerker
- ☐ Nee → **ga door naar vraag 4.6**
- ☐ Weet niet → **ga door naar vraag 4.6**

4.5. Hieronder staan uitspraken die gaan over de taken van de preventiemedewerker. In hoeverre bent u het eens of oneens met deze uitspraken?

	Helemaal Eens	Eens	Noch eens, Noch oneens	Oneens	Helemaal Oneens	Geen mening
De preventiemedewerker kent de arbeids- risico's in dit bedrijf	☐	☐	☐	☐	☐	☐
De werknemers in dit bedrijf weten de preventiemedewerker goed te vinden voor vragen over arbeidsomstandigheden	☐	☐	☐	☐	☐	☐
De preventiemedewerker is betrokken bij het opstellen van de RI&E en het uit- voeren van het plan van aanpak	☐	☐	☐	☐	☐	☐
De preventiemedewerker adviseert zowel de werkgever, als de werkne- mers(vertegenwoordiging) over de te nemen arbomaatregelen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

5. Voorlichting en Instructie

5.2. De volgende uitspraken gaan over de voorlichting en instructie die u aan medewerkers geeft over de arbeidsrisico's op het werk. Kunt u aangeven of deze uitspraken op uw bedrijf van toepassing zijn?

	Ja	Nee	Weet Niet	Niet van toepassing
Het bedrijf heeft een protocol voor het melden en behandelen van (bijna) ongevallen en gevaarlijke situaties	☐	☐	☐	☐
Medewerkers beschikken over voorlichting of instructies over veilig werken	☐	☐	☐	☐
Medewerkers ontvangen voorlichting of instructies over het omgaan met fysieke belasting	☐	☐	☐	☐
Medewerkers ontvangen voorlichting of instructies over het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen	☐	☐	☐	☐
Medewerkers ontvangen voorlichting of instructies over het werken met gevaarlijke stoffen	☐	☐	☐	☐
Medewerkers ontvangen voorlichting of instructies over "hoe te handelen bij ongelukken"	☐	☐	☐	☐
Medewerkers ontvangen voorlichting of instructies over hoe te handelen bij agressie en geweld	☐	☐	☐	☐
Medewerkers hebben te allen tijde de mogelijkheid een deskundige op het gebied van arbeid en gezondheid te raadplegen	☐	☐	☐	☐

6. Werknemers en arbeidsomstandigheden

6.1. Hieronder staan twee uitspraken over de manier waarop u overleg voert met uw medewerkers over arbeidsomstandigheden. Geef bij elke uitspraak aan of dit van toepassing is op uw bedrijf.

	Ja	Soms	Nee	Weet Niet
Met de werknemers of werknemersvertegenwoordiging wordt overleg gevoerd over arbeidsomstandigheden	☐	☐	☐	☐
Werknemers of een vertegenwoordiging daarvan zijn betrokken bij de invulling van de RI&E en het bijbehorend plan van aanpak	☐	☐	☐	☐

6.2. Hoe vaak gebruiken werknemers de aan hen ter beschikking gestelde persoonlijke beschermingsmiddelen?

- ☐ Altijd
- ☐ Vaak
- ☐ Af en toe
- ☐ Zelden
- ☐ Nooit

- 6.3. De gemiddelde werknemer wordt steeds ouder. Voorziet u knelpunten bij het gezond inzetbaar houden van uw werknemers?
- ☐ Ja
 - ☐ Nee → **ga door naar vraag 7.1**
 - ☐ Weet niet → **ga door naar vraag 7.1**
- 6.4. Wat doet u om medewerkers tot aan hun pensioen gezond aan het werk te houden?
- ☐ werk aanpassen als het te zwaar wordt (andere routes, andere transporten)
 - ☐ minder uren laten werken
 - ☐ taken rouleren
 - ☐ bevorderen van brede inzetbaarheid door training en ontwikkeling
 - ☐ niets
 - ☐ anders, namelijk.....
 - ☐ weet niet

7. Verzuim

Hieronder volgen enkele vragen over verzuim.

- 7.1. Wat was het ziekteverzuimpercentage in 2008?

Het ziekteverzuimpercentage is het aantal door ziekte verzuimde dagen, in procenten van het totale aantal beschikbare dagen van de werknemers in een jaar (incl langdurig verzuim, excl. zwangerschapsverlof).

Als u het niet precies weet, mag u schatten

-----, ---- % *(meestal is dit een cijfer met één decimaal)*

- 7.2. Hoeveel werknemers zijn er in de WIA ingestroomd in 2008? Dit zijn werknemers die na twee jaar ziekte niet meer kunnen werken.

---- werknemers

- 7.3. Hoe hebt u de verzuimbegeleiding in het bedrijf geregeld?

- ☐ Via de arbodienst
- ☐ Via RCW
- ☐ Via contracten met zelfstandige specialisten
- ☐ Ik doe alles zelf
- ☐ Weet niet

- 7.4. Wie onderhoudt in het bedrijf het contact met zieke medewerkers?

(meerdere antwoorden mogelijk)

- ☐ De leidinggevende
- ☐ De afdeling personeelszaken
- ☐ De directie
- ☐ Anders, namelijk.....
- ☐ Weet niet

7.5. Heeft u het gevoel dat uw bedrijf 'grip' op het verzuim heeft?

- ☐ Ja
- ☐ Nee
- ☐ Weet niet

7.6. Biedt u gezondheidsbevorderende maatregelen aan? (denk aan bedrijfsfitness, leefstijlcoaching, magnetron in cabine, etc.)

- ☐ Ja
- ☐ Nee
- ☐ Weet niet

8. Uw mening

Ten slotte willen we graag weten hoe u nu én in de toekomst over arbeidsomstandigheden denkt.

8.1 U krijgt een aantal stellingen voorgelegd. Daarbij kunt u de volgende antwoorden geven:

- Helemaal mee eens
- Mee eens
- Niet eens/ niet oneens
- Mee oneens
- Helemaal mee oneens
- Weet niet/geen mening

Goed arbobeleid is onmisbaar bij het inzetbaar houden van het personeel.

De werknemers in dit bedrijf zijn tevreden over het arbobeleid van dit bedrijf.

De opbrengsten van arbobeleid wegen op tegen de kosten.

Het is goed wanneer een bedrijf zich met de leefstijl van de werknemers bemoeit

Het is goed dat de sector een digitale branche RI&E aanbiedt

Ons bedrijf heeft last van transportcriminaliteit.

Tijdens de economische recessie besteden we minder aandacht aan arbo en preventie.

Afsluiting

Mogen we u bellen voor toelichting, of uitnodigen voor een mogelijk te organiseren gesprek van een aantal werkgevers over dit onderwerp?

- ☐ Ja,

Adresgegevens:
Telefoonnummer:

- ☐ Nee

Bedankt voor het invullen van de vragenlijst!

Werknemersenquête: Transport en logistiek

Annejet Kerckhaert en Mirjam Engelen

Misschien heeft u in uw werk wel eens te maken gehad met onveilige situaties. Het kan zijn dat u lichamelijk klachten heeft opgelopen tijdens het werk. Of u vindt dat het allemaal wel meevalt. Dit is uw kans om te laten weten wat u van de omstandigheden op uw werk vindt! Het invullen van de vragenlijst kost ongeveer 10 minuten.

Wij danken u hartelijk voor uw medewerking!

1. Persoonskenmerken

Allereerst stellen we u enkele vragen over uzelf

1.1. Bent u werknemer in de sector Transport en Logistiek?

- ☐ Ja → naar vraag 1.3.
- ☐ Nee

1.2. U heeft aangegeven geen werknemer in de sector Transport en Logistiek te zijn. Kunt u in onderstaande lijst aangeven wat op u van toepassing is?

- ☐ ZZP-er
- ☐ Werkzaam in een andere sector
- ☐ Werkloos
- ☐ Anders, namelijk.....

1.3. Wat is uw geslacht?

- ☐ man
- ☐ vrouw

1.4. Wat is uw geboortjaar?

19 □□

1.5. Wat is uw functie?

- ☐ chauffeur of kraanmachinist
- ☐ administratief medewerker
- ☐ logistiek medewerker
- ☐ management (leidinggevende functie)
- ☐ overig

1.6. Wat is de aard van uw dienstverband?

- ☐ Vast dienstverband (voor onbepaald tijd)
- ☐ Tijdelijk dienstverband met uitzicht op vaste aanstelling
- ☐ Tijdelijk dienstverband voor bepaalde tijd
- ☐ Uitzendkracht
- ☐ Oproepkracht/ invalkracht
- ☐ Anders, namelijk.....

1.7. Hoeveel uur werkt u volgens uw contract?

.....uur

1.8. Werkt u meer uren dan in uw contract is vastgelegd?

- ☐ Ja, vaak
- ☐ Ja, af en toe
- ☐ Nee, nooit → naar vraag 1.11

1.9. Hoeveel overuren maakt u gemiddeld per week?

.....uur

1.10. Hoeveel jaar bent u werkzaam bij uw huidige werkgever?

... jaar

Afronden op hele jaren.

Wanneer u korter dan 1 jaar bij uw huidige werkgever in dienst bent, vul dan 0 jaar in.

1.11. Wilt u in de volgende kolom de belangrijkste activiteit van uw werkgever aankruisen?

Hoofdactiviteit
<i>Bij deze vraag één antwoord aankruisen</i>
☐ Afvalstoffentransport
☐ Agrarisch Vervoer
☐ Autotransport
☐ Bloemen/Planten
☐ Bouwmaterialenvervoer
☐ Containervervoer
☐ Distributievervoer
☐ Exceptioneel vervoer
☐ Kiepautobedrijven
☐ Koel/vriesproducten
☐ Koeriersdiensten
☐ Logistieke Dienstverlening
☐ Meubelvervoer
☐ Rijdende Melkontvangst
☐ Tank- en Silovervoer
☐ Veevervoer
☐ Verticaal Transport
☐ Overig
☐ Weet niet

1.12. Hoeveel personen werken er ongeveer in uw bedrijf?

- | | | |
|-------------------------------|--------------------------------|---------------------------------|
| ☐ 1 -5 | ☐ 11-20 | ☐ 51-100 |
| ☐ 6-10 | ☐ 21-50 | ☐ > 100 |

1.13. Heeft uw bedrijf een Personeelsvertegenwoordiging of Ondernemingsraad?

- ☐ Ja
- ☐ Nee
- ☐ Weet niet

1.14. Bent u lid van de Personeelsvertegenwoordiging of Ondernemingsraad van uw bedrijf?

- ☐ Ja
☐ Nee

1.15. Deze vragenlijst gaat over gezond en veilig werken. Graag zouden we vooraf weten hoe u over uw gezondheid denkt.

Wat vindt u, over het algemeen genomen, van uw gezondheid?

- ☐ Uitstekend
☐ Zeer goed
☐ Goed
☐ Matig
☐ Slecht

1.16. Wat is uw lengte?

.....cm

- ☐ weet niet/wil niet zeggen

1.17. Wat is uw gewicht?

.....kg

- ☐ weet niet/wil niet zeggen

2. Uw werkomstandigheden

De volgende vragen gaan over uw werkomstandigheden

2.1. Heeft u in uw werk wel eens te maken met....

	Ja	Nee	Weet Niet
...het tillen, duwen, trekken of dragen van zware lasten (meer dan 20 kg.)?	☐	☐	☐
...hinder van lawaai?	☐	☐	☐
...duidelijk voelbare trillingen of schokken?	☐	☐	☐
...het duwen of trekken van rolcontainers van meer dan 350 kg?	☐	☐	☐
...het openen of betreden van mogelijk gegaste zeecontainers?	☐	☐	☐
...knel/plet/snijgevaar?	☐	☐	☐
...valgevaar?	☐	☐	☐
...het vervoer of de opslag van gevaarlijke stoffen?	☐	☐	☐
...onveilige verkeerssituaties?	☐	☐	☐
...dieselheftrucks in loods?	☐	☐	☐
...langdurig in dezelfde houding werken?	☐	☐	☐
...langdurig ononderbroken beeldschermwerk?	☐	☐	☐

- 2.2. Hieronder ziet u de risicovolle werkzaamheden waar u mee te maken heeft. Kunt u aankruisen of u bekend bent met de gevolgen (gevaren) van deze risicovolle werkzaamheden?

Risicovolle werkzaamheden	Ja, volledig	Ja, een beetje	Nee
Risico 1	☐	☐	☐
Risico 2	☐	☐	☐
Risico 3	☐	☐	☐
Risico 4	☐	☐	☐
Etc. (afhankelijk wat er bij vraag 2.1. bij "ja" aangekruist is)	☐	☐	☐

- 2.3. Hieronder ziet u de risicovolle werkzaamheden waar u mee te maken heeft. Kunt u per risico aangeven of u weet wat u moet doen wanneer dit risico zich voordoet?

Risicovolle werkzaamheden	Ja, altijd	Soms wel, maar niet altijd	Nee
Risico 1	☐	☐	☐
Risico 2	☐	☐	☐
Risico 3	☐	☐	☐
Risico 4	☐	☐	☐
Etc. (afhankelijk wat er bij vraag 2.1. bij "ja" aangekruist is)	☐	☐	☐

- 2.4. Hieronder ziet u nogmaals de risicovolle werkzaamheden waar u mee te maken heeft. Kunt u per risico aangeven op welke manier u informatie ontvangt over wat u moet doen wanneer dit risico zich voordoet?

Meerdere antwoorden mogelijk

Risicovolle werkzaamheden	Schriftelijke instructies van het bedrijf	Mondelinge instructies van het bedrijf (leidinggevende, collega's)	Opleiding/Cursus gevolgd	Geen informatie ontvangen
Risico 1	☐	☐	☐	☐
Risico 2	☐	☐	☐	☐
Risico 3	☐	☐	☐	☐
Risico 4	☐	☐	☐	☐
Etc. (afhankelijk wat er bij vraag 2.1. bij "ja" aangekruist is)	☐	☐	☐	☐

- 2.5. Hoe vaak bent u de afgelopen 12 maanden tijdens uw werk betrokken geweest bij ongelukken in het verkeer?

- ☐ afgelopen 12 maanden niet → door naar vraag 2.8
☐ afgelopen 12 maanden één keer
☐ afgelopen 12 maanden 2 – 5 keer
☐ afgelopen 12 maanden meer dan 5 keer
☐ niet van toepassing → door naar vraag 2.9

- 2.6. Als u terugdenkt aan de laatste keer dat u tijdens uw werk betrokken was bij een ongeluk in het verkeer, heeft u toen letsel (lichamelijke en/of geestelijke schade) opgelopen?
- ☐ Ja
 - ☐ Nee → door naar vraag 2.9
- 2.7. Heeft u naar aanleiding van het ongeval gebruik gemaakt van traumaopvang door een gespecialiseerd bureau?
- ☐ Ja → naar vraag 2.9
 - ☐ Nee, dat was niet nodig → naar vraag 2.9
 - ☐ Nee, dat is me niet aangeboden
 - ☐ Weet niet → naar vraag 2.9
- 2.8. U heeft aangegeven dat traumaopvang niet aangeboden is. Vond u het, achteraf gezien, wel nodig?
- ☐ Ja
 - ☐ Nee
 - ☐ Weet niet

Nu volgen enkele vragen over agressie en geweld op het werk.

- 2.9. Hoe vaak heeft u in de afgelopen 12 maanden tijdens uw werk een situatie meegeemaakt waarin verbaal en/of fysiek geweld tegen u werd gebruikt?
- ☐ afgelopen 12 maanden niet → door naar vraag 2.11
 - ☐ afgelopen 12 maanden één keer
 - ☐ afgelopen 12 maanden 2 – 5 keer
 - ☐ afgelopen 12 maanden meer dan 5 keer
- 2.10. Als u terugdenkt aan de laatste keer dat u een situatie meemaakte waarin verbaal en/of fysiek geweld tegen u werd gebruikt, heeft u daarvan melding gemaakt bij uw leidinggevende?
- ☐ Ja → ga naar vraag 2.11 of naar 3.1.
 - ☐ Nee
 - ☐ Weet niet → ga naar vraag 2.11 of naar 3.1.
- 2.11. Waarom heeft u deze situatie niet bij uw leidinggevende gemeld?
- ☐ ik vond het niet nodig
 - ☐ ik had het te druk
 - ☐ ik ben het vergeten
 - ☐ mijn leidinggevende had geen tijd
 - ☐ anders, namelijk.....

Als vraag 1.6. = "chauffeur"

- 2.12. Heeft u de afgelopen 12 maanden te maken gehad met diefstal van lading en/of vrachtwagen of een poging daartoe?
- ☐ Ja
 - ☐ Nee
 - ☐ Weet niet

3. Arbo-maatregelen

De volgende vragen gaan over de middelen die u kunt gebruiken om uw werk veilig en gezond uit te voeren.

- 3.1. Hoe vaak gebruikt u de aan u ter beschikking gestelde, noodzakelijke persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM) of hulpmiddelen?
- ☐ Altijd → door naar vraag 3.3
 - ☐ Vaak
 - ☐ Soms
 - ☐ Zelden
 - ☐ Nooit
 - ☐ Niet van toepassing → door naar vraag 3.3
- 3.2. Kunt u aangeven wat op u van toepassing is?
- Ik gebruik persoonlijke beschermingsmiddelen of hulpmiddelen niet altijd, omdat
- ☐ ik geen tijd heb
 - ☐ ik het niet nodig vind
 - ☐ mijn PBM's of hulpmiddelen niet werken
 - ☐ anders, namelijk.....
- 3.3. Weet u wie binnen uw bedrijf de preventiemedewerker is? De preventiemedewerker is de deskundige op het gebied van arbeidsrisico's en de te nemen maatregelen.
- ☐ Ja
 - ☐ Nee
- 3.4. Heeft u wel eens gebruik gemaakt van de periodieke keuring? Dit is het PAGO of PMO (preventief medisch onderzoek), al dan niet in combinatie met de rijbewijskeuring.
- ☐ Ja → naar vraag 4.1.
 - ☐ Nee
 - ☐ Weet niet → naar vraag 4.1
- 3.5. Waarom heeft u geen gebruik gemaakt van de periodieke keuring PAGO of PMO?
- ☐ mijn werkgever biedt het niet aan
 - ☐ ik vind het niet nodig
 - ☐ Mijn gezondheid gaat alleen mijzelf iets aan
 - ☐ anders, namelijk.....

4. Verzuim

De volgende vragen gaan over verzuim. Onder verzuim wordt verstaan: minder uren of dagen werken dan normaal vanwege ziekte, ongeval of een andere gezondheidsreden. Normaal zwangerschapsverlof wordt niet als ziekteverzuim opgevat.

4.1. Hoeveel dagen heeft u de afgelopen 12 maanden verzuimd?

(Tel alleen de dagen waarop u normaal gesproken zou werken. Ook gedeeltelijk ziekteverzuim en therapeutisch werken telt als verzuim).

- ☐ 0 dagen → door naar vraag 5.1
- ☐ 1 - 4 dagen
- ☐ 5 - 8 dagen
- ☐ 9 - 12 dagen
- ☐ meer dan 12 dagen

4.2. Heeft u de afgelopen 12 maanden in verband met uw ziekteverzuim contact gehad met een medewerker van de arbodienst of een andere organisatie voor verzuimbegeleiding?

- ☐ Ja, RCW
- ☐ Ja, arbodienst of andere organisatie
- ☐ Nee → naar vraag 4.4
- ☐ Weet niet → naar vraag 4.4

4.3. Hoe tevreden bent u over dit contact?

- ☐ Zeer tevreden
- ☐ Tevreden
- ☐ Niet tevreden/ niet ontevreden
- ☐ Ontevreden
- ☐ Zeer ontevreden

De volgende vragen gaan over de laatste keer dat u verzuimd heeft.

4.5. Met wat voor soort klachten heeft u toen verzuimd?

Kruis alleen de belangrijkste klacht aan: één antwoord mogelijk

- ☐ rugklachten
- ☐ klachten nek, schouders, armen, polsen, handen
- ☐ klachten heup, benen, knieën, voeten
- ☐ klachten hart- en vaatstelsel
- ☐ psychische klachten
- ☐ vermoeidheid of concentratieproblemen
- ☐ klachten luchtwegen
- ☐ klachten buik, maag of darmen
- ☐ huidklachten
- ☐ klachten oren of ogen
- ☐ griep of verkoudheid
- ☐ hoofdpijn
- ☐ klachten in verband met zwangerschap
- ☐ conflict op het werk
- ☐ overige klachten

- 4.6. Heeft u de indruk dat deze klachten het gevolg waren van het werk dat u doet?
- ☐ Ja, hoofdzakelijk gevolg van mijn werk
 - ☐ Ja, voor een deel gevolg van mijn werk
 - ☐ Nee, geen gevolg van mijn werk → naar vraag 5.1
 - ☐ Weet niet → naar vraag 5.1
- 4.7. Wat was naar uw mening de belangrijkste reden in het werk die (geheel of voor een deel) leidde tot het ontstaan van deze klachten?
- Kruis alleen de belangrijkste reden aan.*
- ☐ werkdruk, werkstress
 - ☐ emotioneel te werk
 - ☐ lichamelijk te zwaar
 - ☐ langdurig dezelfde handelingen verrichten
 - ☐ te moeilijk werk
 - ☐ problemen met leiding, werkgever
 - ☐ problemen met collega's of ondergeschikten
 - ☐ problemen met klanten
 - ☐ gevaarlijk werk
 - ☐ gevaarlijke stoffen
 - ☐ anders, namelijk.....
- 4.8. Heeft u de reden in het werk voor het ontstaan van deze klachten met uw leidinggevende besproken?
- ☐ Ja
 - ☐ Nee
 - ☐ Weet niet
- 4.9. Heeft uw leidinggevende ervoor gezorgd dat de werkomstandigheden waardoor uw klachten ontstonden, verbeterden?
- ☐ Ja
 - ☐ Nee
 - ☐ Weet niet

5. Werkbeleving

De volgende vragen gaan over hoe u uw werk beleeft en over uw werk in de toekomst.

5.1. In onderstaande tabel staan een aantal vragen over hoe u uw werk beleeft. Kunt u antwoord geven op deze vragen?

	Nooit	Zelden	Geregeld	Vaak	Altijd
Moet u in een hoog tempo werken?					
Moet u onder hoge tijdsdruk werken?					
Is uw werk veeleisend?					
Heeft u genoeg tijd om uw werk af te maken?					

5.2. In hoeverre bent u, alles bij elkaar genomen, tevreden met uw arbeidsomstandigheden?

- ☐ zeer tevreden
- ☐ tevreden
- ☐ niet tevreden, niet ontevreden
- ☐ ontevreden
- ☐ zeer ontevreden

5.3. In hoeverre bent u, alles bij elkaar genomen, tevreden met uw werk bij dit bedrijf?

- ☐ zeer tevreden
- ☐ tevreden
- ☐ niet tevreden, niet ontevreden
- ☐ ontevreden
- ☐ zeer ontevreden

5.4. Zou u het werk wat u nu doet tot aan uw pensioen willen blijven doen?

- ☐ Ja → door naar vraag 6.1
- ☐ Nee
- ☐ Weet Niet → door naar vraag 6.1

5.5. Waarom wilt u dit werk niet tot aan uw pensioen blijven doen?

- ☐ op den duur fysiek te zwaar
- ☐ op den duur mentaal te zwaar
- ☐ op den duur eentonig werk → skip vraag 5.6
- ☐ Verdiensten zijn te laag → skip vraag 5.6
- ☐ Geen perspectief op doorgroei → skip vraag 5.6
- ☐ anders, namelijk..... → skip vraag 5.6

5.6. Als uw werk op korte termijn fysiek of mentaal te zwaar wordt, heeft u dit bij uw leidinggevende kenbaar gemaakt?

- ☐ Ja
- ☐ Nee
- ☐ Weet Niet

6. Uw mening

Ten slotte willen we graag weten hoe u over een aantal stellingen denkt.

6.1 U krijgt een aantal stellingen voorgelegd. Daarbij kunt u de volgende antwoorden geven:

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Helemaal mee eens ▪ Mee eens ▪ Niet eens/ niet oneens | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mee oneens ▪ Helemaal mee oneens ▪ Weet niet/geen mening |
|---|--|

De arbeidsomstandigheden zijn in ons bedrijf de afgelopen twee jaar verbeterd.

In ons bedrijf wordt er goed geluisterd naar suggesties van medewerkers om de veiligheid te verbeteren.

In ons bedrijf wordt materiaal (auto's, interne transportmiddelen, kranen) periodiek onderhouden

In ons bedrijf worden veiligheidsproblemen snel aangepakt

In ons bedrijf wordt veilig werken gestimuleerd

In ons bedrijf houden mijn collega's zich aan de regels over veilig werken.

Nu de werkzekerheid minder is, doe ik een stapje harder

Als ik ziek ben krijg ik altijd voldoende ruimte en rust om goed te herstellen

Die mensen die bij 1.15 Ja hebben ingevuld krijgen de volgende vragen:

7. Ondernemingsraad en arbeidsomstandigheden

U heeft aangegeven dat u lid bent van de ondernemingsraad dan wel personeelsvertegenwoordiging (PVT) van uw bedrijf. Zou u onderstaande vragen willen beantwoorden vanuit uw rol als OR- dan wel PVT-lid?

7.1. Kunt u aangeven in hoeverre u het eens bent met de volgende uitspraken?

	Helemaal mee eens	Mee eens	Niet mee eens/ niet mee oneens	Oneens	Helemaal oneens	n.v.t.
Het Arbobeleid van de werkgever voldoet	☐	☐	☐	☐	☐	☐
De werkgever zou meer aandacht moeten besteden aan voorlichting en instructie over arbeidsrisico's	☐	☐	☐	☐	☐	☐
De werkgever zou meer aandacht moeten besteden aan toezicht op de uitvoering van het werk	☐	☐	☐	☐	☐	☐
De PVT/OR is betrokken bij het arbo- en verzuimbeleid van het bedrijf	☐	☐	☐	☐	☐	☐
De PVT/OR is betrokken bij het opstellen van de RI&E	☐	☐	☐	☐	☐	☐
De PVT/OR is betrokken bij de aanschaf van materieel	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Tijdens de economische recessie besteedt het bedrijf minder aandacht aan arbeidsomstandigheden	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Het is goed als een bedrijf zich met de leefstijl van werknemers bemoeit	☐	☐	☐	☐	☐	☐

- 7.2. Hieronder volgt een lijst met risicovolle werkzaamheden waar de werknemers in uw bedrijf mee te maken kunnen hebben. Kunt u vanuit uw rol als OR-lid dan wel PVT-lid aangeven voor welke risico's uw werkgever momenteel maatregelen neemt en voor welke risico's uw werkgever (nu nog) onvoldoende maatregelen neemt?

Risicovolle werkzaamheden	Maatregelen genomen	Onvoldoende maatregelen genomen	Niet van toepassing
Het tillen, duwen, trekken of dragen van zware lasten (meer dan 20 kg.).	☐	☐	☐
Werken met hinder van lawaai.	☐	☐	☐
Werken met duidelijk voelbare trillingen of schokken.	☐	☐	☐
Het duwen of trekken van rolcontainers van meer dan 350 kg.	☐	☐	☐
Het openen of betreden van mogelijk gegaste zeecontainers.	☐	☐	☐
Knel/plet/snijgevaar.		☐	☐
Valgevaar.	☐	☐	☐
Het vervoer of de opslag van gevaarlijke stoffen.	☐	☐	☐
Onveilige verkeerssituaties.	☐	☐	☐
Dieselheftrucks in loods .	☐	☐	☐
Langdurig in dezelfde houding werken.	☐	☐	☐
Langdurig ononderbroken beeldschermwerk.	☐	☐	☐

- 7.3. Hieronder ziet u de lijst met risico's waarvan u vanuit uw rol als OR-lid dan wel PVT-lid aangegeven hebt dat uw werkgever (nu nog) onvoldoende maatregelen treft.

Arbeidsrisico's
Risico 1
Risico 2
Risico 3
Risico 4
Etc. (afhankelijk wat er bij vraag 7.2. in kolom 3 aangekruist is)

Heeft u ideeën over maatregelen voor deze risico's?

☐ Ja, namelijk:	☐ Nee, geen suggesties
Open antwoord	

Afsluiting

Mogen we u bellen voor toelichting, of uitnodigen voor een mogelijk te organiseren gesprek van een aantal werknemers over dit onderwerp?

☐ Ja,

Naam:
Bedrijfsnaam:
Telefoonnummer:
Emailadres:

☐ Nee

Bedankt voor het invullen van de vragenlijst!



Tielweg 28
2803 PK Gouda
Tel. 0182 - 580 266
Fax: 0182 - 696 177
E-mail: info@gezondtransport.nl
www.gezondtransport.nl
