

Evaluatie Arboconvenant Podiumkunsten

Eindrapport

Een onderzoek in opdracht van Stichting ArboPodium

M. Engelen

Projectnummer: B3207

Leiden, 3 april 2007

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

Op initiatief van sociale partners uit de sector Podiumkunsten is met de Ministeries van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) en van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) op 15 mei 2002 een arboconvenant afgesloten. In dit arboconvenant zijn afspraken gemaakt over fysieke en psychosociale belasting, schadelijk versterkt geluid en vroegtijdige reïntegratie. Deze elementen zijn uitgewerkt in een plan van aanpak dat onderdeel uitmaakt van het arboconvenant.

De sector wordt gekenmerkt door een grote verscheidenheid. Deze verscheidenheid is terug te vinden in het aantal van 17 partijen die het arboconvenant hebben ondertekend. Een delegatie van sociale partners bestaande uit de branche CNO, de CNV Kunstenbond, FNV Kiem, NTB, VNT en de ministeries van SZW en OCW vormden onder leiding van een onafhankelijk voorzitter de Branche Begeleidings Commissie (BBC) voor het Arboconvenant Podiumkunsten. De BBC zag toe op de uitvoering van het convenant en het realiseren van de gestelde doelen. De uitvoering van het arboconvenant was in handen van de Stichting ArboPodium, die verantwoording aflegde aan de BBC. In opdracht van de BBC heeft het onafhankelijke onderzoeksbureau Research voor Beleid de werking en effectiviteit van het convenant geëvalueerd. Dit rapport bevat de uitkomsten van deze evaluatie.

De BBC is van mening dat door vele betrokkenen flink is ingezet op de realisatie van de gestelde doelen zoals beschreven in het plan van aanpak. Er is een beduidend grotere bekendheid met arbeidsomstandigheden is gerealiseerd. Een mindere score wordt geboekt op resultaten gemeten aan de doelen in het plan van aanpak. De doelstellingen bleken zeer ambitieus gezien de omstandigheden. De relatief korte duur van het arboconvenant, alsook de constatering dat branches minder ondersteuning hebben gegeven dan wenselijk zou zijn geweest, zijn verklaringen voor het niet bereiken van de gestelde doelen.

Bijgevolg vraagt de BBC serieuze aandacht voor de in het rapport gedane aanbevelingen. Het beoogde servicecentrum ArboPodium - waarin de geborgde instrumenten uit het arboconvenant binnen de podiumkunsten worden "vermarkt" - kan daar een prachtige uitdaging in vinden. Het servicecentrum zal zich ook inzetten om in het belang van alle werkenden in de podiumkunsten producten en diensten inclusief opleidingen te blijven ontwikkelen en aanbieden. Het te vormen Platform ArboPodium, waarin sociale partners en alle opleidingen verenigd worden, kan voor het servicecentrum een bron van inspiratie worden.

Het is absoluut noodzakelijk om te blijven werken aan gezonde werkomstandigheden. Allen die hun energie hebben gegeven aan het arboconvenant willen wij van harte bedanken.

Rinus Haks,
onafhankelijk voorzitter BBC Podiumkunsten



Inhoudsopgave

Samenvatting, conclusies en aanbevelingen	7
1 Inleiding	13
1.1 Het Arboconvenant Podiumkunsten	13
1.2 Evaluatiemodel	14
1.3 Opzet van het onderzoek	15
1.4 Leeswijzer	18
2 Doelbereik	19
2.1 Fysieke belasting	19
2.2 Psychosociale belasting	22
2.3 Schadelijk (versterkt) geluid	24
2.4 Vroegtijdige re-integratie	26
3 Doelmatigheid	29
3.1 Projectorganisatie	29
3.2 Verloop proces	31
3.3 Ervaringen werkgevers	35
3.4 Ervaringen werknemers	37
3.5 Conclusie	38
4 Doeltreffendheid	39
4.1 Doeltreffendheid	39
4.2 Invloed externe factoren	40
4.3 Conclusie	43
5 Duurzaamheid	45
5.1 Borging op sectorniveau	45
5.2 Borging op organisatieniveau	46
5.3 Conclusie	47
6 Kosteneffectiviteit	49
6.1 Kosten arboconvenant	49
6.2 Baten arboconvenant	49
Bijlagen	
1 Checklist interviews	51
2 Telefonische enquête werkgevers	55
3 Internetenquête werknemers	67
4 Rechte tellingen werkgevers	83
5 Rechte tellingen werknemers	99



Samenvatting, conclusies en aanbevelingen

1. Samenvatting en conclusies

Inleiding

Sociale partners in de sector Podiumkunsten hebben op 15 mei 2002 samen met de ministeries van SZW en OCW het Arboconvenant Podiumkunsten afgesloten. Het arboconvenant liep aanvankelijk tot 15 mei 2006, maar is verlengd tot 15 augustus 2006.

Research voor Beleid is gevraagd het evaluatieonderzoek uit te voeren naar het Arboconvenant Podiumkunsten. Doel van het onderzoek is:

- Het bieden van inzicht in het procesverloop en de effecten van het Arboconvenant Podiumkunsten.
- Het bieden van inzicht in de mate waarin de convenantactiviteiten zijn ingebed bij de betrokken partijen, zodat voortzetting van het arbobeleid na afloop van het convenant mogelijk is.

Het onderzoek bestond uit een bronnenstudie, gesprekken met stakeholders, een enquête onder werkgevers en een enquête onder werknemers.

Tijdens het evaluatieonderzoek stond een vijftal thema's centraal. Dit zijn:

1. Doelbereik: zijn de kwantitatieve doelstellingen van het convenant gerealiseerd?
2. Doelmatigheid: op welke wijze heeft het uitvoeringsproces plaatsgevonden en is dit juist geweest?
3. Doeltreffendheid: in welke mate hebben de maatregelen van het convenant bijgedragen aan de doelstellingen van het convenant?
4. Duurzaamheid: in hoeverre zijn de convenantsafspraken en activiteiten geborgd?
5. Kosteneffectiviteit: wat is te zeggen over de kosteneffectiviteit van het convenant?

Hieronder is samengevat een antwoord op de vragen gegeven. De thema's worden een voor een behandeld.

Doelbereik

Het arboconvenant kende 11 doelstellingen die zijn op te delen in vier onderwerpen:

- Het terugdringen van de blootstelling aan fysieke belasting
- Het terugdringen van de blootstelling aan psychosociale belasting
- Het terugdringen van de blootstelling aan schadelijk (versterkt) geluid
- De bevordering van vroegtijdige re-integratie.

De doelstellingen van het convenant waren deels kwantitatief geformuleerd, deels ook niet. Met name voor de kwalitatief geformuleerde doelstellingen is het lastig een oordeel te geven over doelbereik. Voor de kwantitatief geformuleerde doelstellingen is het eenvoudiger conclusies te trekken. Hieronder lopen we de mate van realisatie van de doelstellingen langs.

Fysieke belasting

- Doelstelling 1 (90% van de risicopopulatie en de werkgevers weet hoe fysieke overbelasting ontstaat en te voorkomen is) is bereikt: 97% van de werkgevers weet hoe fysieke belasting ontstaat en 95% weet hoe fysieke belasting te voorkomen is. Over de bewustwording van de risicopopulatie is op basis van de eindmeting geen conclusie te trekken.
- Doelstelling 2 is niet kwantitatief geformuleerd (maatregelen ter vermindering van fysieke belasting worden doorgevoerd in bedrijven). Duidelijk is dat een ruime meerderheid van de bedrijven maatregelen genomen heeft ter voorkoming van fysieke belasting (87%). Van alle bedrijven heeft 36% deze in een plan van aanpak vastgelegd, 64% van de bedrijven heeft dit niet gedaan. De conclusie is dat deze doelstelling deels is bereikt.
- Doelstelling 3 (maximaal toelaatbaar tilgewicht bij dansers en acrobaten) heeft nog geen aandacht gekregen van de projectorganisatie in termen van concrete maatregelen of de implementatie daarvan. Wel is onderzoek verricht waarop in de toekomst kan worden voortgebouwd en is een protocol dan ontwikkeld. De doelstelling is niet bereikt.
- Doelstelling 4: Afname risicopopulatie fysieke belasting met 10% is niet bereikt, de afname is 4,4%. Wel hebben werkgevers veel maatregelen genomen om fysieke belasting te verminderen. De resultaten laten zien dat bij de werknemers een vermindering van fysieke belasting heeft plaatsgevonden. Ondanks het niet bereiken van de doelstelling zijn de resultaten positief te noemen.

Psychosociale belasting

- Doelstelling 5 (90% van de risicopopulatie en de werkgevers weet hoe psychosociale overbelasting ontstaat en te voorkomen is) is niet bereikt: 85% van de werkgevers weet hoe psychosociale belasting ontstaat en 75% weet hoe psychosociale belasting te voorkomen is. Over de bewustwording van de risicopopulatie is op basis van de eindmeting geen conclusie te trekken.
- Doelstelling 6 is niet kwantitatief geformuleerd (maatregelen ter vermindering van psychosociale belasting worden doorgevoerd in bedrijven). Duidelijk is geworden dat 51% van de bedrijven maatregelen genomen heeft. Van het totaal aantal bedrijven heeft 12% maatregelen op het gebied van psychosociale belasting genomen én deze vastgelegd in het plan van aanpak. Deze resultaten zijn mager, doelstelling 6 is niet bereikt.
- Doelstelling 7 (afname risicopopulatie psychosociale belasting met 10%) is niet bereikt. De klachten als gevolg van werkdruk zijn toegenomen, de klachten als gevolg van emotionele belasting zijn afgenomen. Het niet bereiken van deze doelstelling is logisch omdat werkgevers zich niet genoeg bewust zijn van de risico's en met name hoe een en ander op te lossen is.

Schadelijk geluid

- Doelstelling 8 (90% van de risicopopulatie en de werkgevers kent de gevolgen van de blootstelling aan schadelijk versterkt geluid en weet hoe blootstelling kan worden vermeden) is bereikt: 97% van de werkgevers zegt bekend te zijn met de mogelijke gevolgen van blootstelling aan schadelijk geluid. Over de bewustwording van de risicopopulatie is op basis van de eindmeting geen conclusie te trekken.
- Doelstelling 9 (minimalisatie van blootstelling aan schadelijk versterkt geluid) is niet bereikt. Weliswaar blijkt 86% van de werkgevers passende gehoorbeschermers beschikbaar te stellen en zegt 75% voorlichting te geven, wanneer we kijken naar de werknemers dan is de beschikbaarheid van persoonlijke beschermingsmiddelen gedaald van 60% van de blootgestelden naar 40% van de blootgestelden. Het gebruik is toegenomen

van 31% die de beschermingsmiddelen altijd of vaak gebruikte naar 37%. De conclusie dat de blootstelling is geminimaliseerd is hiermee niet te trekken. Er is voldoende ruimte voor verbetering.

Vroegtijdige re-integratie

- Doelstelling 10, gericht op het terugdringen van langdurig ziekteverzuim en het verminderen van de WAO-instroom, is niet bereikt. ArboPodium heeft wel aandacht besteed aan het onderzoeken van langdurig verzuim en de WAO-instroom. Er zijn echter geen concrete activiteiten ontwikkeld of uitgevoerd.
- Doelstelling 11 over de implementatie van een branchespecifiek verzuim- en re-integratieprotocol inclusief verzuimregistratie is niet bereikt. Het branchespecifieke protocol is niet ontwikkeld.

Doelmatigheid

Het relatief geringe bereik van de kwantitatieve doelstellingen zou kunnen duiden op een niet doelmatige projectuitvoering. Dit is niet het geval. In het Plan van Aanpak van het convenant is een analyse gemaakt van de voor de branche benodigde arbo-aanpak. Deze analyse is achteraf goed geweest en geeft verklaringen voor het (nog) niet bereiken van een aantal doelstellingen.

Plan van Aanpak

Het Plan van Aanpak beschrijft (samengevat) het volgende. De belangrijkste branchespecifieke omstandigheden die een structurele invulling van arbozorg bemoeilijken zijn:

- Podiumkunsten als midden- en kleinbedrijf: overwegend kleine organisaties waar de werklust en werkdruk, met name van leidinggevend, hoog is en taken blijven liggen die de eigen organisatie overstijgen.
- Werkgeversverenigingen die als gevolg hiervan ook weinig personele capaciteit hebben en vooral aan belangenbehartiging doen.
- Bedrijfscultuur die artistieke beleidsdoelstellingen prioriteit geeft boven niet-artistieke doelstellingen; solistische opstelling in de sector.
- Ontbreken van een branchebrede werkgeversorganisatie; dit heeft logistieke en personele gevolgen gehad voor het operationeel worden van het Kenniscentrum: een infrastructuur om het convenant uit te voeren ontbrak.
- Het verschijnsel van *samenwerkende werkgevers*; in vaak dagelijks wisselende combinaties wordt door werknemers van twee of meer werkgevers op één werkplek samengewerkt.
- Veel kennis over arbeidsomstandigheden 'zweeft' boven de branche.
- Veelal ontbreken van een formele werknemersvertegenwoordiging.

Bovengenoemde omstandigheden hebben voor een belangrijk deel de activiteiten bepaald die in het kader van het convenant zouden worden uitgevoerd. Bij de start van het convenant werd, vanwege deze omstandigheden, een flinke lijst van tien voorzieningen en doeleffecten in het vooruitzicht gesteld. Wellicht was het een wat te ambitieuze lijst, hij paste echter bij het specifieke karakter van de branche en de cultuur binnen de Podiumkunsten. De belangrijkste plannen uit de lijst zijn wel minimaal opgestart en soms ook geheel gerealiseerd, de tijd is echter te kort geweest om alle deelprojecten geheel te implementeren.

Van belang bij de projectuitvoering is het volgende:

- De uitvoering van het convenant was de verantwoordelijkheid van het Kennis-, informatie- en productiecentrum (Kenniscentrum) van de Stichting ArboPodium. Dit Kenniscentrum is relatief kort actief geweest.
- Een drietal werkgroepen met deelnemers uit de brancheorganisaties ging zich bezig houden met een aantal onderwerpen. Op zich ging men voortvarend van start, men heeft echter niet doorgepakt. De medewerking van de Koepels was gering.

Belangrijke vraag is in welke mate de maatregelen (voorlichting, DigiRie, Pilot musici en pilot dans en branchecatalogus) hebben bijgedragen aan het bereik van de doelstellingen. Onder het kopje doelstellingen is beschreven dat op dit moment veel doelstellingen nog niet bereikt zijn. Betekent dit dan dat de genomen maatregelen niet doelmatig waren? Nee, dit is geen juiste conclusie. De conclusie moet luiden dat de maatregelen op zich goed en doelmatig hadden kunnen zijn, maar dat het schort aan implementatie. Veel producten zijn pas in 2006 beschikbaar gekomen en hebben dus nog geen werking kunnen hebben. De producten die al geruime tijd beschikbaar zijn voor de branche zijn het Kenniscentrum, de DigiRie en voorlichting (met name over fysieke belasting) in de vorm cursussen, nieuwsbrieven, studiedagen etc. De ervaringen van werkgevers hiermee zijn positief.

Doeltreffendheid

Op basis van de onderzoeksgegevens is niet vast te stellen of er een causale relatie is tussen de producten en de effecten van deze producten op de gezondheid van de medewerkers. Wel kunnen we concluderen dat door de producten en de ondersteuning daarvan door ArboPodium de aandacht voor arbeidsomstandigheden is toegenomen. De meest doeltreffende producten zijn geweest de DigiRie, de cursussen (met name op het gebied van fysieke belasting) en het Kenniscentrum.

Niet onderschat mag worden dat het convenant heeft kunnen meeliften op een aantal gunstige externe omstandigheden. Er is een flink aantal nieuwe wetten ingevoerd, die afzonderlijk, maar vooral ook gezamenlijk zorgen voor een daling van het ziekteverzuim. Met name de Wet Verlenging Loondoorbetaling bij Ziekte zorgt voor een daling van het ziekteverzuim. Het afschaffen van de WAO zorgt voor een daling van de WAO-instroom. Ook de laagconjunctuur heeft bijgedragen aan een daling van het ziekteverzuim in Nederland, en daarmee ook in de Podiumkunsten.

Duurzaamheid

Belangrijk voor de sector Podiumkunsten is de mate waarin het convenant geborgd is voor de toekomst. Hoe duurzaam zijn de resultaten?

Op dit moment doet de sector er van alles aan om de resultaten duurzaam te laten zijn. Het Kenniscentrum gaat door als Servicecentrum ArboPodium. Dit zorgt voor infrastructurele en instrumentele borging. Het Servicecentrum zal de werkzaamheden van het oude kenniscentrum voor een groot deel overnemen. Zo krijgt de DigiRie een update en blijft behouden. Het Servicecentrum zal cursussen aanbieden en nieuwsbrieven verspreiden. Ook zal het Servicecentrum dienst doen als verzuimloket en informatiecentrum.

De tijdens het convenant opgestelde normen blijven behouden en de branchecatalogus Schadelijk Versterkt Geluid blijft uiteraard behouden. Deze resultaten zijn geborgd.

Kosteneffectiviteit

Betrouwbare uitspraken over de kosteneffectiviteit van het convenant zijn niet te doen. Er is onvoldoende inzicht in de baten van het convenant tot nu toe. Wel is er reden te veronderstellen dat het convenant in de toekomst nog tot baten zal leiden.

2. Conclusie

De algemene conclusie van dit evaluatieonderzoek is dat de projectorganisatie ArboPodium de afgelopen jaren hard heeft gewerkt om het convenant een succes te laten zijn. De startpositie was een lastige. De branche kent veel kleine organisaties en er zijn een groot aantal brancheorganisaties. Deze brancheorganisaties hadden niet allemaal een even groot commitment aan het arboconvenant, ook hebben zij in wisselende mate contact met de achterban. Bovendien had het convenant een groot aantal doelstellingen op veel verschillende onderwerpen. Dit zijn verklaringen voor het tegenvallende doelbereik.

3. Aanbevelingen

De algemene conclusie van dit evaluatieonderzoek is dat de projectorganisatie ArboPodium de afgelopen jaren hard heeft gewerkt om het convenant een succes te laten zijn. De medewerking van de koepels was niet altijd optimaal, daardoor zijn de resultaten (met name het doelbereik) enigszins tegenvallend. Er zijn echter ruim voldoende mogelijkheden de successen van het convenant verder uit te bouwen. Hieronder volgen enkele aanbevelingen:

1. Het Servicecentrum ArboPodium moet zorgen dat de succesvolle producten van het arboconvenant beschikbaar blijven voor de werkgevers. De belangrijkste producten zijn de DigiRie en de voorlichting op verschillende wijzen (cursussen, nieuwsbrieven, studiedagen etc). Uiteraard is het up-to-date houden van de producten ook een belangrijke taak.
2. Het is nodig meer aandacht te besteden aan psychosociale belasting. Dit thema heeft gedurende de looptijd van het arboconvenant de minste aandacht gehad. Werkgevers blijken dan ook niet goed op de hoogte van de risico's van psychosociale belasting en de oorzaken daarvan. De psychosociale belasting van werknemers is niet verminderd, hier valt nog veel winst te boeken, bijvoorbeeld via voorlichting.
3. De pilot dans en de pilot musici bieden voldoende aanknopingspunten voor mogelijke maatregelen. Het is van belang deze studies niet te laten liggen, maar te werken aan de ontwikkeling van maatregelen en de implementatie daarvan.
4. Het gebruik van producten is nog niet optimaal en kan de komende jaren uitgebouwd worden, een taak voor het Servicecentrum is het geven van ondersteuning en advisering. Stimuleer het gebruik van producten die er al liggen door de werkgevers.
5. Zorg voor een goed verzuimregistratiesysteem in de branche. Met behulp van een verzuimregistratiesysteem kan het ziekteverzuim gemonitord worden en kan beter gestuurd worden welke subsectoren meer aandacht behoeven en welke minder. Bovendien wordt zo veel directer zichtbaar wat de baten zijn van gedane inspanningen.
6. Oplossingen werken alleen als er echt sprake van maatwerk is. De enorme breedte van de sector maakt het lastig generieke producten te ontwikkelen die in alle subsectoren werken. Daarom moeten er veel specifieke producten ontwikkeld worden.
7. Een goed commitment vanuit alle koepels maakt het makkelijker structureel te werken aan het verbeteren van de arbeidsomstandigheden in de branche.

1 Inleiding

Sinds 1999 bestaan de arboconvenanten nieuwe stijl. Dit initiatief dient ertoe om de arbeidsomstandigheden in Nederland te verbeteren en het ziekteverzuim en de WAO-instroom te verminderen. Arboconvenanten worden gesloten door drie partijen: werkgevers, werknemers en de overheid. Ook in de sector Podiumkunsten is een Arboconvenant afgesloten. Dit Arboconvenant Podiumkunsten is afgesloten op 15 mei 2002. Ondertekenaars van het convenant zijn een groot aantal werkgevers- en werknemersorganisaties in de podiumkunstenbranche en de ministeries van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) en van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (OCW).

In het convenant zijn afspraken gemaakt over het terugdringen van blootstelling aan fysieke belasting (waaronder in ieder geval rsi en tillen), psychosociale belasting (werkdruk) en schadelijk versterkt geluid en de bevordering van vroegtijdige re-integratie van zieke werknemers.

Voorliggend rapport doet verslag van de evaluatie van dit Arboconvenant. In dit hoofdstuk gaan we in op achtergrond en doelstelling van het Arboconvenant Podiumkunsten en beschrijven we de opzet van het onderzoek.

1.1 Het Arboconvenant Podiumkunsten

Sociale partners en de overheid hebben in mei 2002 een arboconvenant ondertekend voor de Podiumkunsten. Het arboconvenant in de podiumkunsten is een voortzetting van het werk dat de Commissie Veiligheid, Gezondheid en Welzijn in het Theater (VGWT) vanaf 1994 uitvoerde als reactie op de invoering van de Arbowet per 1 januari dat jaar. De Commissie had onder andere tot taak de sector bewust te maken van het belang van Arbowetgeving, óók voor de podiumkunsten. Omdat haar activiteiten volgens de Commissie te veel een ad hoc karakter hadden en arbozorg een meer structurele aanpak vereiste, is de Commissie VGWT in 2001 opgegaan in de Stichting ArboPodium. ArboPodium heeft op 15 mei 2002 met de overheid het Arboconvenant Podiumkunsten afgesloten met afspraken over de arbodoelstellingen voor de komende jaren. Daarmee begon een nieuwe fase van verbreding, verdieping en professionalisering van arbozorg. ArboPodium is het samenwerkingsverband waarbij bijna alle werkgevers-, branche- en werknemersorganisaties van de branche zijn aangesloten.

Voor de uitvoering van het convenant is het Kenniscentrum ArboPodium ingericht om arbokennis centraal te beheren en om activiteiten te initiëren, coördineren en ondersteunen. Tegelijk werd de website www.arbopodium.nl operationeel.

De podiumkunsten

De Podiumkunstenbranche is een hele diverse branche; aan de ene kant zijn er de cultuurproducerende organisaties – toneelgezelschappen, dansgezelschappen, muziekensembles en orkesten -, aan de andere kant de organisaties die de uitvoeringen mogelijk maken, de cultuur programmerende en faciliterende organisaties – poppodia, jazzpodia, schouwbur-

gen, theaters en concertzalen. De podiumkunsten kennen een twaalfstal subbranches of 'koepels'. Tien van deze koepels hebben het convenant in 2002 (mede-)ondertekend en vertegenwoordigen ongeveer 15 duizend medewerkers. De tien koepels zijn:

- Contactorgaan van Nederlandse Orkesten (CNO)
- Directie Overleg Dans (DOD)
- Koepel Opera (KO)
- Vereniging Actuele Muziek Podia (VAMP)
- Vereniging van jazz- en Improvisatiemuziek Podia (VIP)
- Vereniging van Nederlandse Muziekensembles (VNME)
- Vereniging van Nederlandse Poppodia en Festivals (VNPF)
- Vereniging van Nederlandse Theatergezelschappen en –producenten (VNT)
- Vereniging van Schouwburgen en Concertgebouwdirecties (VSCD)
- Vereniging van Vrije Theaterproducenten (VVTP).

De Vereniging voor Podiumtechnologie (VPT) behoorde niet tot de ondertekenaars van het convenant, maar is wel aangesloten bij de Stichting ArboPodium. ArboPodium onderhoudt ook contact met de, niet aangesloten, koepelorganisatie Vereniging van organisatoren van Evenementen, Concerten en Theater Activiteiten (VECTA).

Nulmeting

In het Plan van Aanpak behorend bij het convenant zijn de activiteiten en maatregelen zo veel mogelijk concreet benoemd en uitgewerkt. Om vast te kunnen stellen in hoeverre de doelstellingen daadwerkelijk zijn gehaald, dient de uitgangssituatie bekend te zijn. Hiervoor is een aantal metingen verricht. Het gaat om de rapporten *Arbeidsrisico's in de podiumkunsten*, *De coulissen in de schijnwerpers: Arbokennisinfrastructuur in de Podiumkunstenbranche* (beide uit 2001) en het rapport *Gezond over het voetlicht uit 2003*.

In 2004 is het in het Plan van Aanpak aangekondigde onderzoek met de VBBA-methodiek uitgevoerd. Dit is de nulmeting *Fysieke en psychische belasting en schadelijk geluid in de podiumkunsten*.

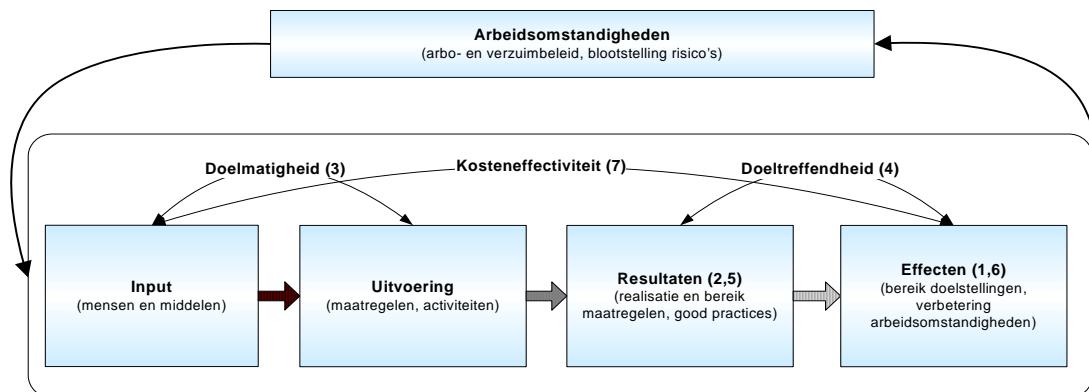
In de nulmeting is een steekproef van werknemers ondervraagd met behulp van de zogeheten Monitor Arboconvenanten, een instrument waarmee arbeidsrisico's in sectoren in beeld zijn te brengen. De dataverzameling van dit onderzoek vond plaats in 2004, bijna twee jaar na inwerkingtreding van het convenant. Aandacht is besteed aan psychische belasting, fysieke belasting en beeldschermwerk, klachten van het bewegingsapparaat en rsi en schadelijk geluid.

1.2 Evaluatiemodel

Bij het uitvoeren van een evaluatie is een goed uitgewerkt evaluatiemodel van cruciaal belang. Dit model loopt als een rode draad door het gehele onderzoek heen. Zo bepaalt het de gegevens waarnaar gezocht wordt, de wijze van gegevensverzameling, de analyse van de gegevens en de rapportage van het onderzoek. Research voor Beleid heeft in de afgelopen jaren ruime ervaring opgebouwd met het monitoren en evalueren van arboconvenanten. Op basis van deze ervaring hebben wij het onderstaande evaluatiemodel ontwikkeld.

Dit model sluit aan op de *Handreiking evaluatieonderzoek* van het ministerie van SZW. De nummers in het model verwijzen naar de zeven bouwstenen uit de handreiking. De elementen uit het model zijn de basis voor de structurering van de onderzoeksvragen.

Figuur 1.1 Evaluatiemodel



In het kort houdt het model het volgende in. De input bestaat uit de middelen die de overheid inzet om de geformuleerde doelstellingen te realiseren. In dit geval zijn dit het arboconvenant, een specifieke projectorganisatie en een financiële bijdrage. Vervolgens worden deze middelen gebruikt om diverse maatregelen te treffen en activiteiten uit te voeren. Deze uitvoering leidt tot resultaten. Werkgevers en werknemers raken bekend met de maatregelen uit het convenant, nemen deel aan activiteiten, gebruiken producten en implementeren maatregelen in de organisatie. Dit moet vervolgens de beoogde effecten tot gevolg hebben. Uiteindelijk moet het (beleids)proces leiden tot betere arbeidsomstandigheden.

In de evaluatie worden de verschillende elementen van het model in hun onderlinge samenhang onderzocht. Specifieke aandacht gaat uit naar de doeltreffendheid (heeft het proces geleid tot de gewenste effecten?), de doelmatigheid (zijn de ingezette middelen in het uitvoeringsproces efficiënt besteed?) en de kosteneffectiviteit (wat zijn de opbrengsten in verhouding tot de ingezette middelen?).

Doelstelling

De hoofddoelstelling van het onderzoek is tweeledig.

- Het bieden van inzicht in het procesverloop en de effecten van het Arboconvenant Podiumkunsten.
- Het bieden van inzicht in de mate waarin de convenantactiviteiten zijn ingebed bij betrokken partijen, zodat voortzetting van het arbobeleid na afloop van het convenant mogelijk is.

1.3 Opzet van het onderzoek

Deze paragraaf beschrijft hoe de eindmeting en evaluatie van het convenant is aangepakt. Met een evaluatiemodel zijn de onderzoeksvragen geordend en uitgewerkt in onderzoeksinstrumenten als vragenlijsten en checklisten voor interviews.

Voor het beantwoorden van de onderzoeksvragen was informatie nodig over het uitvoeringsproces van het arboconvenant en de bereikte effecten.

Het onderzoek kende drie fasen. De onderzoeksfasen zijn hieronder schematisch weergegeven.

Schema 1.1 Samenvatting onderzoeksopzet

Onderzoeksfase	Activiteit	Opbrengst
1. Bronnenstudie	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bestudering documenten 	Inzicht in uitgangssituatie, doelen, activiteiten, kosten en baten.
2. Dataverzameling	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Interviews stakeholders ▪ Enquête onder werknemers ▪ Enquête onder werkgevers 	Inzicht in de resultaten en effecten van het convenant, het verloop van het proces, de implementatie van de maatregelen en de borging
3. Analyse en rapportage	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Integrale analyse ▪ Opstellen concept en eindrapport 	Inzicht in de doeltreffendheid, doelmatigheid en kosteneffectiviteit van het convenant

Hieronder bespreken we in detail de verschillende fasen.

Bestudering aanwezige bronnen

De dataverzameling is begonnen met een bestudering van het aanwezige materiaal. Deze literatuur vormde de basis van de eindexamen. Aan de hand van de aanwezige documenten ontstaat een beeld van de gestelde doelen, de ingezette middelen en de wijze waarop de uitvoering van het convenant is vormgegeven. Ook wordt een eerste indruk gekregen van de borging van de convenantactiviteiten. We hebben de volgende documenten (rapporten, verslagen) bestudeerd:

- Het arboconvenant
- Het plan van aanpak
- Verslagen van BBC bijeenkomsten, StichtingsRaad en de werkgroepen
- Uitgevoerd onderzoek (de stand der techniek, het inventariserend onderzoek Gezond over het voetlicht, onderzoek naar de belasting van dansers, de nulmeting en onderzoek uit de branche orkesten)
- Producten
- Communicatie uitingen en producten
- de website www.arbopodium.nl.

Interviews met stakeholders

Nadat de literatuur bestudeerd was zijn in totaal tien persoonlijk interviews gehouden met de convenantpartijen en de projectorganisatie. Het doel van deze interviews was inzicht krijgen in de wijze waarop het arboconvenant is uitgevoerd, de resultaten die hiermee zijn bereikt en de borging van het arbobeleid in de sector. Voor de interviews hebben we een checklist opgesteld. In bijlage 1 is deze checklist te vinden.

Werkgeversenquête

Een belangrijk onderdeel van de eindevaluatie van het arboconvenant was een enquête onder werkgevers. Via een enquête onder de werkgevers is vast te stellen in hoeverre de doelstellingen op werkgeversniveau bereikt zijn. Dit onderdeel bestond uit een telefonische enquête. De gesprekken met de werkgevers hebben plaatsgevonden in september 2006. Op de website www.arbopodium.nl is de telefonische enquête aangekondigd en ook is er door ArboPodium een mailing aan alle werkgevers verstuurd waarin de eindevaluatie en de telefonische enquête zijn aangekondigd.

De enquête bevatte 60 vragen over het arboconvenant, de arbeidsomstandigheden in de organisaties en de achtergrond van respondenten. De respons op de enquête was zeer goed, zie onderstaande tabel. Dit kan duiden op een groot commitment van de branche aan het onderwerp arbeidsomstandigheden.

Tabel 1.1 Respons telefonische enquête

	aantal	%
Bestand	485	100%
Onbruikbaar (o.a. onjuist nummer) of niet aanwezig tijdens onderzoeksperiode	121	25%
Weigeringen	90	19%
Respons	274	56%

In bijlage 2 is enquête weergegeven, bijlage 4 geeft de rechte tellingen. Aan de werkgevers is gevraagd mee te werken aan het verspreiden van de enquête onder de werknemers.

Werknemersenquête

Het laatste onderdeel van de dataverzameling is de eindmeting onder werknemers. Om effecten van het arboconvenant vast te stellen zijn gegevens nodig over de mate waarin werknemers te maken hebben met arbeidsrisico's en gezondheidsklachten. De gegevens zijn op dezelfde manier verzameld als tijdens de nulmeting. Op deze wijze was het mogelijk de informatie te vergelijken en vast te stellen of de doelstellingen zijn gehaald.

De aanpak was als volgt: de werkgevers hebben brieven met een oproep tot deelname aan de internetenquête verspreid onder hun werknemers. In de brief stond het adres van de website en een unieke inlogcode en een wachtwoord.

De respons op de internetenquête is zeer tegenvallend. Er zijn ruim 4.000 brieven met inlogcode en wachtwoord verzonden naar werkgevers. Slechts 503 werknemers (12%) hebben de enquête ingevuld. Dit heeft een minder goede betrouwbaarheid van de resultaten tot gevolg dan bij de nulmeting. Op zichzelf is de netto respons voldoende om met een betrouwbaarheid van 95% en een nauwkeurigheid van 5% uitspraken te doen. Uitsplitsingen naar functiegroepen kunnen echter niet worden gemaakt.

Belangrijke redenen voor de tegenvallende respons achten wij ten eerste de getrapte verzending en ten tweede het feit dat het onderwerp blijkbaar niet zo speelt onder de werknemers. Een ander probleem was de lengte van de vragenlijst. Werknemers zijn gemiddeld zo'n 20 minuten bezig met het invullen van de lijst. Veel werknemers zijn dan ook halverwege de lijst gestopt met invullen (95 respondenten).

Research voor Beleid heeft een aantal maatregelen genomen om de respons te verhogen.

- Op verzoek van een aantal werkgevers, met name uit de danswereld, is de vragenlijst ook beschikbaar gesteld in het engels. Dit heeft responsverhogend gewerkt.
- Verder zijn de twintig grootste werkgevers nog een keer opnieuw benaderd om het werknemersonderzoek nogmaals onder aandacht te brengen. Ook dit heeft een verbetering van de respons tot gevolg gehad.
- Op verzoek van een aantal organisaties zijn de brieven voor de werknemers opnieuw toegezonden, indien gewenst ook in het engels.

Tijdens de nulmeting is gebruik gemaakt van de landelijke Monitor Arboconvenanten. Ook voor de eindmeting hebben we deze vragenlijst gebruikt. Net als bij de nulmeting zijn de volgende modules afgenomen: persoonsgegevens, werkdruk en werkstress, fysieke belasting, beeldschermwerk, bewegingsapparaat en RSI klachten. Deze hebben we aangevuld met twee vragen over werkdruk en een vraag over fysieke belasting uit POLS en enkele vragen over schadelijk geluid. Bovendien hebben we een korte extra module ontwikkeld met daarin vragen over de volgende onderwerpen: bekendheid met arbobeleid in de eigen organisatie, verschil in beleid ten opzichte van twee jaar geleden, bekendheid met maatregelen uit convenant, wijze waarop men bekend is geraakt met maatregelen, mate waarin men in de praktijk te maken heeft gehad met maatregelen, oordeel over werking van maatregelen en mate van bewustwording over het belang van preventie.

In bijlage 3 is de vragenlijst te vinden. Bijlage 5 bevat de rechte tellingen.

1.4 Leeswijzer

In de volgende hoofdstukken worden de resultaten van de eindevaluatie van het Arboconvenant Podiumkunsten beschreven. In hoofdstuk 2 komt het doelbereik van het arboconvenant aan de orde. Geanalyseerd is in hoeverre de kwantitatieve doelstellingen van het Arboconvenant Podiumkunsten zijn behaald. Hoofdstuk 3 beschrijft het verloop van het proces van het arboconvenant. In hoofdstuk 4 is aandacht voor de doeltreffendheid van de getroffen maatregelen. Tevens is gekeken naar de onderdelen van het arboconvenant die succesvol zijn gebleken in de praktijk. In hoofdstuk 5 wordt de duurzaamheid van maatregelen belicht. Hoofdstuk 6 geeft een kort overzicht van kosten en baten. Voorin het rapport is een samenvatting opgenomen met conclusies en aanbevelingen.

2 Doelbereik

In dit hoofdstuk staat het doelbereik van het Arboconvenant Podiumkunsten centraal. Onder doelbereik wordt verstaan in welke mate de kwantitatieve doelstellingen van het convenant zijn behaald. Per onderwerp bespreken we het doelbereik. De informatie in dit hoofdstuk is voornamelijk gebaseerd op de enquêtes onder werkgevers en werknemers.

2.1 Fysieke belasting

Op het gebied van fysieke belasting zijn in het arboconvenant de volgende doelstellingen genoemd:

1. 90% van de risicopopulatie en van de betrokken werkgevers weet hoe fysieke overbelasting ontstaat en kan worden voorkomen.
2. De in het Plan van Aanpak omschreven maatregelen ter vermindering van de fysieke belasting, zoals de implementatie van een Bedrijfsplan van Aanpak, worden daadwerkelijk in de bedrijven doorgevoerd.
3. Vooruitlopend op nadere normering is een maximaal toelaatbaar tilgewicht vastgesteld op 25 kilogram, waarvan dansers en acrobaten in bepaalde gevallen zijn uitgezonderd.
4. Er is een afname van 10% van dat deel van de risicopopulatie dat melding maakt van klachten aan het bewegingsapparaat.

1. Voorkomen fysieke overbelasting

De eerste doelstelling van het arboconvenant betreft de mate waarin werkgevers op de hoogte zijn van het ontstaan van fysieke belasting en het voorkomen daarvan.

De enquête onder werkgevers bevatte de volgende vraag: bent u bekend met (mogelijke) oorzaken van fysieke overbelasting? Vrijwel alle werkgevers (97%) antwoorden hierop ja. Op de vraag of men op de hoogte is op welke wijze fysieke overbelasting kan worden voorkomen antwoordt 95% van de werkgevers ja, 5% weet niet hoe fysieke overbelasting kan worden voorkomen. Op basis van deze antwoorden is te concluderen dat deze doelstelling is bereikt.

2. RIE en bedrijfsplan van aanpak

Het onderzoek *Gezond over het voetlicht*¹ wijst uit dat in 2003 74% van de podiumkunstinstanties een risico-inventarisatie en – evaluatie (RIE) heeft opgesteld. Bij 76% van de instanties met een RIE is ook een Plan van Aanpak opgesteld. In 2003 was in bijna 90% van de Plannen van Aanpak fysieke belasting een aandachtspunt.

De eindmeting onder de werkgevers wijst uit dat 80% van de werkgevers in 2006 beschikt over een RIE en een Plan van Aanpak, 19% beschikt hier niet over en 1% weet het niet. Het percentage werkgevers met een RIE en Plan van Aanpak is hiermee gestegen ten opzichte van 2003.

¹ Gezond over het voetlicht. Inventariserend onderzoek Podiumkunsten, Orbis, september 2003.

Wanneer het gaat om fysieke belasting is aan alle werkgevers gevraagd of ze de afgelopen jaren maatregelen genomen hebben om fysieke overbelasting te voorkomen. Desgevraagd antwoordt 87% van de werkgevers dat zij maatregelen genomen hebben, 11% heeft dit niet gedaan en de overige werkgevers weten het niet. Vervolgens is doorgevraagd welke maatregelen het dan betreft. De meest gegeven antwoorden zijn het vaststellen van het maximale tilgewicht op 25 kilogram (74% antwoordt dit) en het geven van instructie of voorlichting. Onderstaande tabel geeft een overzicht van de antwoorden.

Tabel 2.1 Welke maatregelen heeft de werkgever genomen om fysieke overbelasting te voorkomen?

	aantal	%
Vaststellen maximaal tilgewicht op 25 kilogram	174	74%
Instructie of voorlichting gegeven	172	73%
Maatregelen tegen RSI	157	67%
Iemand binnen de organisatie aangesteld als contactpersoon	142	60%
Toepassing lichtere materialen	130	55%
Mensen naar de basistraining fysieke belasting gestuurd	71	30%
Ergo-coach 'ingehuurd'	36	15%
Decorstukken in delen van maximaal 25 kilogram	99	42%
Anders, namelijk	108	46%
Totaal	235	100%

Antwoorden tellen op tot boven de 100% omdat meer antwoorden mogelijk waren

Er zijn ook veel andere antwoorden gegeven (46%). Hierbij is heel vaak genoemd de geautomatiseerde/gemechaniseerde trekkenwand, ook genoemd zijn zaken als goed meubilair, het onderwerp bespreekbaar maken en houden, het werkproces anders inrichten en uitbesteden van werkzaamheden of inhuur specifiek personeel.

Ruim de helft (54%) van de werkgevers die maatregelen hebben genomen ter voorkoming van fysieke overbelasting, antwoordt dat het arboconvenant ertoe bijgedragen heeft dat deze maatregelen genomen zijn. 43% zegt dat het arboconvenant hier niet toe bijgedragen heeft. De maatregelen ter vermindering van fysieke belasting zijn door 41% van de bedrijven vastgelegd in het bedrijfsplan van aanpak. Opvallend is dat 40% van de werkgevers niet weet of de maatregelen in het plan van aanpak zijn opgenomen, 16% van de werkgevers zegt dat de maatregelen niet in het plan van aanpak staan.

Het is lastig een conclusie te trekken over het bereik van doelstelling twee. Deze doelstelling is immers niet kwantitatief geformuleerd. Een ruime meerderheid van bedrijven heeft maatregelen genomen ter voorkoming van fysieke belasting (87%), 41% van deze bedrijven (36% van het totaal aantal bedrijven) heeft de maatregelen in het plan van aanpak vastgelegd. Dat betekent dat dit door 64% van de bedrijven niet is gedaan. De conclusie luidt dat deze doelstelling deels is behaald.

3. Maximaal toelaatbaar tilgewicht

Vooruitlopend op nadere normering is het maximaal tilgewicht vastgesteld op 25 kilogram. De beroepsgroepen dansers en acrobaten zijn hiervan uitgezonderd, voor zover zij bij de beoefening van hun kunstvorm andere dansers of acrobaten tillen / liften én mits deze dansers en acrobaten voldoen aan de in paragraaf 5.4.1 van het Plan van Aanpak genoemde vereisten. Deze eisen zijn:

- De werkgever dient de fysieke belasting voor dansers en acrobaten waar mogelijk te beperken. Van artistiek leiders en choreografen wordt hiervoor speciale aandacht verwacht.
- De werkgever dient de dansers en acrobaten intensief te begeleiden met als doel:
 - dansers en acrobaten optimaal te equiperen voor hun zware fysieke taak door middel van bijvoorbeeld professionele training en gedegen warming up
 - het vroegtijdig signaleren van potentieel ernstige klachten
 - snelle revalidatie en re-integratie na blessures.

Bij de uitvoering van het convenant is wel speciale aandacht besteed aan dansers in de pilot dans (zie het volgende hoofdstuk). Bovendien is een voorlopig tilprotocol opgesteld. Tot nu toe zijn er echter nog geen concrete maatregelen ontwikkeld die te nemen zijn door werkgevers. Doelstelling drie is daarom niet bereikt.

4. Afname van de risicopopulatie fysieke belasting

Werknemers

In 2004¹ had een meerderheid van de werknemers (60%) het afgelopen jaar één of meer klachten aan het bewegingsapparaat. De meest voorkomende klachten binnen de podiumkunsten waren toen de klachten aan nek, schouders en onder in de rug. Tweederde van de medewerkers gaf zelf aan dat de klachten geheel of gedeeltelijk met het werk te maken hadden. De eindmeting onder werknemers geeft hetzelfde beeld ook het afgelopen jaar had 60% van de werknemers één of meer klachten aan het bewegingsapparaat. Het verschil tussen 2004 en 2007 is niet significant. Ook in 2007 zijn de meest voorkomende klachten, klachten aan nek, schouder en onder in de rug. In 2007 geeft 53% van de werknemers aan dat de klachten werkgerelateerd zijn.

In 2007 is evenals in 2004 gebruik gemaakt van de Monitor Arboconvenanten. Dit betekent dat aan de hand van een aantal vragen en de bijbehorende grenswaarde de risicopopulatie te berekenen is. De grenswaarden zijn bepaald door de opstellers van de Monitor en gelden voor elke sector en branche. Of een grenswaarde wordt overschreden, is te zien aan de schaalscores. De risicopopulatie wil zeggen het percentage medewerkers dat kans loopt op beperkingen in functioneren of uitval ten gevolge van blootstelling aan een bepaald arbeidsrisico.

Voor 2004 is bepaald hoeveel werknemers uit de sector behoren tot de risicogroep. Dit is gedaan door SKB, de bestandsbeheerder van de Monitor Arboconvenanten². Dit leidt tot de volgende resultaten.

¹ Heijdel, W. M. & B. Cuelenaere (2004), Fysieke en psychische belasting en schadelijk geluid in de podiumkunsten. Nulmeting. AStri Leiden.

² SKB Vragenlijst Services. Datacontrole rapport podiumkunsten 25-10-06.

Tabel 2.2 Risicogroepen fysieke belasting 2004 en 2007

	% medewerkers 2004	% medewerkers 2007	Procentueel verschil
Blootstelling dragen/tillen > 25 kg	13,8%	13,9%	+ 0,7%
Blootstelling dragen/tillen > 5 kg met verzwarende omstandigheden	19,9%	17,9%	-10,1%
Blootstelling ongunstige werkhouding	57,4%	54,5%	-5,1%
Blootstelling repeterende bewegingen	66,2%	64,6%	-2,4%
Blootstelling (grote) kracht uitoefenen	40,8%	36,6%	-10,3%
Werkgebonden klachten bewegingsapparaat	15,8%	15,1%	-4,4%

De resultaten wijzen eenduidig op een afname van de blootstelling aan fysieke belasting. Alleen de populatie werknemers die behoort tot de risicopopulatie 'blootstelling dragen/tillen > 25 kg' is licht gestegen (dit verschil is niet significant).

De doelstelling van het aboconvenant luidde dat er een afname moest zijn van 10% van de risicopopulatie die melding maakt van klachten aan het bewegingsapparaat. Deze afname is 4,4%. Wel is er een afname van 10% van de risicopopulatie die blootstaat aan het tillen van > 5 kilogram onder verzwarende omstandigheden en de risicopopulatie die blootstaat aan (grote) kracht uitoefenen.

Werkgevers

Aan de werkgevers die maatregelen genomen hebben is gevraagd of de maatregelen het gewenste effect hebben gehad op het verminderen van klachten over fysieke belasting. Op deze vraag geeft 62% van de werkgevers een bevestigend antwoord, 17% antwoordt ontkennend en 21% weet het niet. Volgens 41% van de werkgevers hebben de maatregelen geleid tot een daling van het ziekteverzuim, 31% zegt dat dit niet het geval is, 27% weet het niet.

Conclusie

De werkgevers hebben gezegd dat zij maatregelen hebben genomen om fysieke belasting te verminderen. Tabel 2.2 heeft laten zien dat bij de werknemers een vermindering van fysieke belasting heeft plaatsgevonden. De doelstelling is niet behaald, maar de resultaten zijn zeker positief te noemen.

2.2 Psychosociale belasting

De partijen hebben zich tot doel gesteld de volgende doelstellingen te bereiken op het gebied van de psychosociale belasting:

5. 90% van de risicopopulatie en van de betrokken werkgevers weet hoe psychosociale belasting kan ontstaan en kan worden voorkomen.
6. De in het Plan van Aanpak omschreven maatregelen ter verminderen van de psychosociale belasting, zoals de implementatie van een bedrijfsplan van aanpak zijn daadwerkelijk doorgevoerd in de instellingen.
7. Er is een afname van 10% van het deel van de risicopopulatie dat psychosociale belasting ervaart.

5. Voorkomen psychosociale belasting

In de werkgeversenquête is gevraagd of werkgevers bekend zijn met de mogelijke oorzaken van psychosociale belasting en de wijze waarop psychosociale overbelasting te voorkomen is. 85% van de werkgevers zegt bekend te zijn met de mogelijke oorzaken van psychosociale overbelasting, 14% is hier niet mee bekend. Een geringer percentage (73%) werkgevers zegt te weten op welke wijze psychosociale overbelasting te voorkomen is, 26% weet dit niet. De resultaten op het onderwerp psychosociale belasting zijn minder gunstig dan de resultaten bij fysieke belasting. De doelstelling van het arboconvenant op dit punt is niet gehaald.

6. Maatregelen doorgevoerd

Na de vragen over de oorzaken en wijze van voorkomen van psychosociale belasting is ingegaan op maatregelen om de psychosociale overbelasting te verminderen. De helft van de bedrijven (51%) zegt maatregelen te hebben genomen, 47% heeft geen maatregelen genomen. De onderstaande tabel geeft inzicht in de genomen maatregelen, door de bedrijven die maatregelen genomen hebben.

Tabel 2.3 Welke maatregelen heeft u genomen?

	aantal	%
Nemen van logistieke maatregelen	99	71%
Geven van voorlichting	83	60%
Ondervangen probleem van samenwerkende werkgevers door gebruik DigiRie	45	32%
Mensen uit het bedrijf deel laten nemen aan basistraining fysieke belasting met aandacht voor psychosociale elementen	21	15%
Anders, namelijk	76	55%
Totaal	139	100%

Antwoorden tellen op tot boven de 100% omdat meer antwoorden mogelijk waren

Het meest genomen zijn logistieke maatregelen, 71% van de werkgevers noemt dit. Ook is door 60% van de werkgevers voorlichting gegeven. Bij 'anders namelijk.....' is vaak genoemd dat men gesprekken of functioneringsgesprekken met mensen is aangegaan, dat er extra personeel is aangenomen of dat coaching of training is gegeven.

Eenderde van de werkgevers (32%) zegt dat het convenant ertoe heeft bijgedragen dat de maatregelen genomen zijn. Voor 65% van de werkgevers is dit niet het geval geweest. De maatregelen zijn door een derde van de werkgevers (23%) vastgelegd in het bedrijfsplan van aanpak. Door 64% zijn de maatregelen niet vastgelegd in het plan van aanpak.

Het percentage werkgevers dat maatregelen heeft genomen en deze heeft vastgelegd in een bedrijfsplan van aanpak (23% van 51%, dit is 12% van het totaal aantal bedrijven) is te laag om te concluderen dat doelstelling 6 is behaald.

7. Afname risicopopulatie psychosociale belasting

Werkgevers

Aan de werkgevers die maatregelen genomen hebben is gevraagd of deze effect hebben gehad inzake minder klachten over psychosociale belasting. Een groot aantal bedrijven is van mening dat dit het geval is (60%), 14% zegt dat de maatregelen geen effect hebben gehad en 27% weet het niet. Volgens 51% van de werkgevers hebben de maatregelen ook effect gehad op het ziekteverzuim, 19% zegt van niet en 29% weet het niet.

Werknemers

In 2007 is evenals in 2004 gebruik gemaakt van de Monitor Arboconvenanten. Dit betekent dat aan de hand van een aantal vragen en de bijbehorende grenswaarde de risicopopulatie te berekenen is. De grenswaarden zijn bepaald door de opstellers van de Monitor en gelden voor elke sector en branche. Of een grenswaarde wordt overschreden, is te zien aan de schaalcores. De risicopopulatie wil zeggen het percentage medewerkers dat kans loopt op beperkingen in functioneren, of uitval ten gevolge van blootstelling aan een bepaald arbeidsrisico. Voor 2004 is bepaald hoeveel werknemers uit de sector behoren tot de risicogroep. Dit is gedaan door SKB, de bestandsbeheerder van de Monitor Arboconvenanten¹. Dit leidt tot de volgende resultaten.

Tabel 2.4 Risicogroepen werkdruk en werkstress 2004 en 2007

	% medewerkers 2004	% medewerkers 2007	Procentueel verschil
Blootstelling werkdruk	14,7%	15,1%	+2,7%
Blootstelling emotionele belasting	17,1%	14,7%	-14,0%
Klachten werkstress	26,3%	27,0%	+2,7%
Klachten werkstress als gevolg van werkdruk	8,1%	10,7%	+32,1%
Klachten werkstress als gevolg van emotionele belasting	9,0%	8,5%	-5,6%

Het is moeilijk een eenduidige conclusie te verbinden aan de resultaten van 2004 en 2007. In ieder geval is duidelijk dat de totale blootstelling aan psychosociale belasting tussen 2004 en 2007 niet structureel is verminderd. Er zijn meer medewerkers die behoren tot de risicogroep blootstelling werkdruk. Er zijn minder medewerkers die behoren tot de risicogroep blootstelling emotionele belasting. De risicogroep werkstress als gevolg van werkdruk laat een aanzienlijke stijging zien.

Conclusie

Vanuit het arboconvenant is nauwelijks aandacht besteed voor het voorkomen van psychosociale belasting. Ook blijkt uit het onderzoek dat de werkgevers minder aandacht hebben besteed aan dit onderwerp dan aan fysieke belasting. Dit is een verklaring voor het niet behalen van de doelstelling (een afname van de risicopopulatie psychosociale belasting).

2.3 Schadelijk (versterkt) geluid

Voor schadelijk versterkt geluid gelden de volgende doelstellingen:

8. 90% van de risicopopulatie en van de betrokken werkgevers kent de mogelijke gevolgen van blootstelling aan schadelijk versterkt geluid en weet hoe blootstelling kan worden vermeden.
9. Het aantal werknemers dat onbeschermd blootstaat aan schadelijk versterkt geluid is geminimaliseerd door onder andere de toepassing van een verlaging van de effectieve geluidsblootstelling (bij voorkeur tot beneden de schadegrens van 80 dB(A)), het creëren van geluidsluwe zones en algemene toepassing van passende gehoorbeschermers.

¹ SKB Vragenlijst Services. Datacontrolerapport podiumkunsten 25-10-06.

8. Bekendheid gevolgen schadelijk geluid

Ook over schadelijk geluid is in de werkgeversenquête gevraagd of men bekend was met de mogelijke gevolgen van de blootstelling hieraan. Vrijwel alle werkgevers (97%) zeggen bekend te zijn met de mogelijke gevolgen van schadelijk geluid. 3% van de werkgevers zegt niet bekend te zijn met de mogelijke gevolgen.

De doelstelling van het arboconvenant is op dit punt bereikt.

9. Verminderen blootstelling schadelijk geluid

Werkgevers

Vervolgens is gevraagd of men maatregelen heeft genomen om geluidshinder te verminderen, 67% van de werkgevers heeft maatregelen genomen, 32% heeft dit niet gedaan. Een overzicht van de genomen maatregelen is gegeven in onderstaande tabel.

Tabel 2.5 Welke maatregelen tegen geluidshinder zijn genomen?

	aantal	%
Beschikbaar stellen van passende gehoorbeschermingsmiddelen	155	86%
Geven van voorlichting	135	75%
Verlaging van de effectieve geluidsblootstelling bij voorkeur tot beneden 80dB(A)	77	43%
Het creëren van geluidsluwe zones voor functiegroepen voor wie blootstelling niet verbonden is met uitoefening van functie	58	32%
Regelmatige gehoortest	50	28%
Andere maatregelen, te weten.	40	22%
Totaal	180	100%

Antwoorden tellen op tot boven de 100% omdat meer antwoorden mogelijk waren

De meest genomen maatregel is het beschikbaar stellen van passende gehoorbeschermingsmiddelen, 86% van de werkgevers heeft dit gedaan. Ook een groot aantal werkgevers (75%) heeft voorlichting op dit punt gegeven. Een veel gegeven antwoord in de categorie 'andere maatregelen' is het gebruik van een decibelmeter.

Het convenant heeft 47% van de werkgevers gestimuleerd tot het nemen van de maatregelen, voor 51% was dit niet het geval. Ruim de helft van de werkgevers (53%) heeft de maatregelen vastgelegd in het bedrijfsplan van aanpak, 44% deed dit niet.

Wanneer het gaat om de effectiviteit van de maatregelen zegt 58% dat de maatregelen het gewenste effect hebben gehad inzake minder klachten over schadelijk (versterkt) geluid, 26% antwoordt dat het gewenste effect niet is bereikt en 17% weet het niet. Wat betreft ziekteverzuim zijn de resultaten als volgt: 27% zegt dat de maatregelen hebben geleid tot een daling van het ziekteverzuim, 44% antwoordt hierop ontkennend en 29% weet het niet.

Werknemers

In 2004 is aan medewerkers die zeiden soms, vaak of altijd in hun werk blootgesteld te worden aan schadelijk geluid gevraagd of hun werkgever persoonlijke beschermingsmiddelen ter beschikking heeft gesteld. 60% van de medewerkers heeft gehoorbeschermingsmiddelen gekregen. Vervolgens is doorgevraagd of men de gehoorbeschermingsmiddelen ook gebruikt. Nu bleek dat een kwart van de medewerkers de beschermingsmiddelen nooit gebruikt, 43% deed dat soms en slechts 31% deed het vaak of altijd.

In 2007 is aan medewerkers die zeiden soms, vaak of altijd in hun werk blootgesteld te zijn aan schadelijk geluid (58% van de werknemers) gevraagd of hun werkgever voorlichting heeft gegeven ten aanzien van de omgang met schadelijk geluid. Ruim de helft van de blootgestelden (55%) heeft voorlichting ontvangen, de overige 45% niet. Eenderde van de werknemers heeft een gehoortest (audiometrie) ondergaan. Persoonlijke beschermingsmiddelen zijn ter beschikking gesteld aan 40% van de werknemers die soms, vaak of altijd blootgesteld zijn aan schadelijk geluid. Dit is een daling ten opzichte van de nulmeting in 2004. Vervolgens is gevraagd naar het gebruik. In 2007 blijkt 37% de beschermingsmiddelen vaak of altijd te gebruiken, 49% deed het soms en 16% nooit.

Conclusie

De conclusie die we kunnen trekken is dat minder werknemers beschikken over persoonlijke beschermingsmiddelen voor het gehoor, maar dat wanneer de middelen beschikbaar zijn, ze wel vaker gebruikt worden.

Op basis van de resultaten van het werkgevers- en werknemersonderzoek kunnen we concluderen dat er maatregelen genomen zijn en dat het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen iets is verbeterd. We kunnen niet concluderen dat de onbeschermd blootstelling is geminimaliseerd.

2.4 Vroegtijdige re-integratie

Voor het onderwerp vroegtijdige re-integratie zijn dit de doelstellingen:

10. ArboPodium heeft activiteiten ontwikkeld en ingevoerd die zijn gericht op het terugdringen van langdurig ziekteverzuim en WAO-instroom.
11. Een branchespecifiek verzuim- en re-integratieprotocol inclusief verzuimregistratie wordt per 1 februari 2005 door tenminste 75% van de kunstinstellingen en hun Arbo-diensten in elk der deelbranches gebruikt, waardoor een beleidsmatige aanpak van arbeidsgerelateerd ziekteverzuim op branche-, deelbranche- en bedrijfsniveau mogelijk is.

10. Terugdringen van langdurig ziekteverzuim en WAO-instroom

Doelstelling 10 is een doelstelling voor ArboPodium. ArboPodium heeft een werkgroep opgericht die zich bezig hield met Verzuim en Re-integratie. Deze werkgroep (zie hoofdstuk 3) heeft zaken geïnventariseerd, maar is niet gekomen tot het ontwikkelen van activiteiten die gericht zijn op het terugdringen van langdurig ziekteverzuim en WAO-instroom. Deze doelstelling is niet bereikt.

11. Gebruik verzuim en re-integratieprotocol

Van de bedrijven zegt 49% dat zij de afgelopen 4 jaar activiteiten hebben ontwikkeld en ingevoerd gericht op het terugdringen van langdurig ziekteverzuim en WAO-instroom, 48% zegt dat zij dit niet hebben gedaan. Op de vraag welke activiteiten dit zijn zegt 73% van de werkgevers die maatregelen hebben genomen dat zij een verzuim- en re-integratieprotocol hebben ingericht (het betreft 36% van het totaal aantal werkgevers in de branche). De meest genoemde maatregel is direct contact opnemen met een zieke werknemer (zie tabel 2.6).

Tabel 2.6 Welke activiteit heeft u ontwikkeld en ingevoerd gericht op het terugdringen van langdurig ziekteverzuim en WAO-instroom?

	aantal	%
Het direct contact opnemen met een zieke medewerker	121	92%
Het inrichten van een verzuim- en re-integratieprotocol	96	73%
Toepassen stand der wetenschap in Bedrijfsplan van Aanpak	57	44%
Anders, namelijk	52	40%
Totaal	131	100%

Antwoorden tellen op tot boven de 100% omdat meer antwoorden mogelijk waren

Onder anders namelijk zijn zaken genoemd als uitbreiding personeel en regelmatig overleg of werkoverleg houden.

In 40% van de gevallen heeft het arboconvenant ertoe bijgedragen dat de maatregelen genomen zijn, in 58% van de gevallen niet. Ruim de helft van de werkgevers (59%) heeft de maatregelen vastgelegd in het bedrijfsplan van aanpak, 37% niet.

De doelstelling dat het branchespecifieke verzuim- en re-integratieprotocol inclusief verzuimregistratie per februari 2005 door 75% van de instellingen wordt gebruikt is niet bereikt. Het branchespecifieke protocol is niet ontwikkeld door de branche. Wel heeft een deel van de bedrijven zelf een verzuim- en re-integratieprotocol ontwikkeld.

3 Doelmatigheid

In dit hoofdstuk staat de doelmatigheid van het Arboconvenant Podiumkunsten centraal. Onder doelmatigheid verstaan we de wijze waarop het uitvoeringsproces heeft plaatsgevonden en of deze juist is geweest. Allereerst zijn in paragraaf 3.1 de projectorganisatie en delen uit het plan van aanpak weergegeven. Vervolgens behandelt paragraaf 3.2 het verloop van het proces en paragraaf 3.3 de ervaringen uit het veld.

3.1 Projectorganisatie

In deze paragraaf is de inrichting van de projectorganisatie en de structuur beschreven. De informatie komt grotendeels uit het Plan van Aanpak behorend bij het Arboconvenant Podiumkunsten (15 mei 2002).

ArboPodium

ArboPodium is ontstaan uit de Commissie Veiligheid, Gezondheid en Welzijn in Theaters (commissie VGWT). De leden van deze commissie bogen zich geregeld over vraagstukken rond arbo in de podiumsector. Op enig moment werden de activiteiten zo veelomvattend dat men heeft besloten te professionaliseren door de Stichting ArboPodium op te richten. Dit vond plaats in december 2001. Het Arboconvenant Podiumkunsten trad op 15 mei 2002 in werking. De uitvoering van het convenant is in handen van het Kennis-, informatie- en productiecentrum van de Stichting ArboPodium. Eind 2002 moest de samenstelling, positionering en taakstelling van het centrum gereed zijn. Het convenant heeft als eindverantwoordelijke een BrancheBegeleidingscommissie (BBC).

In het plan van aanpak, behorend bij het arboconvenant, werd een lijst van tien voorzieningen en doelactiviteiten in het vooruitzicht gesteld:

1. Het vergroten van het arbobewustzijn, onder meer door het organiseren van voorlichting
2. het periodiek monitoren (door tussenmetingen en eindmeting) van de implementatie van het convenant
3. het ontwikkelen van een structurele arbovoorziening in de branche
4. het (verder) ontwikkelen van een branchespecifieke RIE
5. het ontwikkelen van protocollen die taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden beschrijven, in het bijzonder voor situaties waarbij sprake is van samenwerkende werkgevers
6. het ontwikkelen van branchenormering
7. het ontwikkelen van een leeftijdsbewust personeelsbeleid
8. het uitzetten van pilotprojecten om arbeidsmiddelen, maatregelen en methoden op samenhangende wijze op bedrijfsniveau te testen
9. het opleiden van deskundige werknemers op het terrein van de risico's teneinde de implementatie van de maatregelen op ondernemingsniveau te waarborgen
10. het ontwikkelen van een nieuwe, op de implementatie van convenantsafspraken afgestemde versie van het bestaande Handboek Arbo- en verzuimbeleid voor podiumkunstbedrijven.

Kennis-, informatie- en productiecentrum

Het bij de start van het convenant nog in te stellen kennis-, informatie- en productiecentrum (hierna kenniscentrum) was als projectorganisatie verantwoordelijk voor de implementatie van het plan van aanpak en de verbetering van de arbokennisinfrastructuur. Het kenniscentrum speelde als projectorganisatie een belangrijke rol als initiator en uitvoerder van alle activiteiten die werden ontplooid in het kader van het arboconvenant.

Ook moest het kenniscentrum dienst doen als helpdesk. In het plan van aanpak is verder beschreven dat de inspanningen van de BBC er, in samenspraak met ArboPodium, op gericht zijn dat het kenniscentrum, in combinatie met de informatie- en communicatiestructuur, na beëindiging van het arboconvenant gecontinueerd zou worden.

Werkgroepen

Het Kenniscentrum werd ondersteund door een drietal werkgroepen:

1. Stand der techniek en wetenschap
2. Normering, standaardisering en beleidsregels
3. Ziekteverzuim en re-integratie.

De werkgroep 'stand der techniek en wetenschap' had tot doel informatie te verzamelen over beleidsmatige en organisatorische voorzieningen en maatregelen die bijdragen aan het beheersen en terugdringen van arbeidsrisico's. De werkgroep 'normering, standaardisering en beleidsregels' heeft zich beziggehouden met het ontwikkelen van afspraken, normen en regels met betrekking tot samenwerkende werkgevers, positionering van arbocoördinatoren en algemene normering, zoals bijvoorbeeld het maximale tilgewicht. De werkgroep 'ziekteverzuim en re-integratie' heeft tot taak een zo concreet en uniform mogelijk verzuim- en re-integratieprotocol te ontwerpen en stelt een programma van eisen op met betrekking tot mantelovereenkomsten en registratiesystemen op brancheniveau.

Informatie- en communicatiestructuur

In de behoefte aan communicatie en informatie werd voldaan door een speciale website. De website www.arbopodium.nl werd vanaf 15 mei 2002 in verzelfstandigde vorm gerealiseerd en inhoudelijk aangestuurd door het kenniscentrum. De site bood toegang tot uitgebreide en gedetailleerde informatie over het convenant, de thema's en activiteiten en de ontwikkelingen op het gebied van de stand van de techniek en wetenschap. Via links was informatie over allerlei actuele wet- en regelgeving beschikbaar.

Opleiding Arbocoördinatoren en studiebijeenkomsten

Jaarlijks zou in verschillende periodes een cursus voor arbocoördinatoren worden gehouden. De ontwikkelkosten voor de cursus waren voor rekening van het convenant. Het streven was om in de looptijd van het convenant cursisten uit tenminste 200 kunstbedrijven te laten deelnemen. Ook was het plan een jaarlijkse opfriscursus te verzorgen.

Verder wilde men met name voor arbocoördinatoren jaarlijks een studie- of discussiedag houden, waarop ontwikkelingen binnen de convenantsthema's op de agenda stonden.

Handboek Arbo- en verzuimbeleid voor podiumkunstbedrijven

In het plan van aanpak is beschreven dat het in februari 1997 verschenen handboek *'Open boek voor Arbozorg, een hulpmiddel voor kunstbedrijven bij het opzetten van beleid gericht op het optimaliseren van arbeidsomstandigheden en verminderen van ziekteverzuim'* uiterlijk medio 2003 in geupdate versie zou verschijnen.

3.2 Verloop proces

Na een beschrijving van de projectorganisatie volgt hier een beschrijving van het verloop van het uitvoeringsproces en een oordeel hierover. Welke activiteiten zijn uitgevoerd? En hoe spoort dit met de voornemens in het Plan van Aanpak?

In de looptijd van het convenant zijn verschillende activiteiten uitgevoerd:

- Er is een kenniscentrum ingericht dat arbokennis centraal beheert
- Er zijn drie werkgroepen opgericht met elk een eigen doelstelling: 1. Normering, 2. Stand der Techniek en Wetenschap, en 3. Ziekteverzuim en Re-integratie
- Er zijn diverse cursussen/trainingen en studie- en discussiedagen georganiseerd.
- Er is een DigiRie ontwikkeld
- Er is een pilot Musici en Zangers gestart.

Kenniscentrum

Het Kenniscentrum is vanwege werving en huisvesting (en andere praktische redenen) pas in februari 2003 daadwerkelijk gestart en beschikte vanaf april 2003 over eigen huisvesting. Door ziekte van de directeur van ArboPodium kwam het kenniscentrum een jaar voor het einde van het convenant tot stilstand. Netto heeft het kenniscentrum tweeënhalf jaar gefunctioneerd. Dit betekende dat de drie werkgroepen met een achterstand te maken hadden en dat er geen Verzuimloket gekomen is. Uit de gesprekken met de stakeholders is gebleken dat men van mening is dat ArboPodium te weinig steun kreeg uit de Koepels en er veel ad hoc is gedaan.

Over het algemeen wordt positief geoordeeld over de activiteiten die het Kenniscentrum ArboPodium tot stand heeft gebracht; een constante groep medewerkers uit de podiumsector heeft vaak gebruik gemaakt van haar diensten. Ondanks de relatief korte operationele tijd als gevolg van personeel-logistieke problemen, is er veel bereikt. Men heeft echter ook het een en ander laten liggen.

De werkgroepen

Over het algemeen is het beeld dat de werkgroepen in het eerste jaar actief waren, maar gaandeweg steeds minder aandacht kregen. 'Dat valt de branche te verwijten die het niet voldoende heeft opgepikt', aldus één van de geïnterviewden. Ook was de rol van de werkgroepen niet altijd even duidelijk. Tijdens een BBC-vergadering in juni 2003 wordt gesteld dat 'de aanwezigheid bij de werkgroepvergaderingen sterk te wensen overlaat.' Verondersteld wordt dat arbocoördinatoren en werkgroepleden onvoldoende worden gefaciliteerd omdat 'werkgevers onvoldoende op de hoogte zijn van hun verplichtingen en omdat ze angst hebben dat het creatieve proces wordt belemmerd door arbo'.

We lopen de drie werkgroepen langs:

1. Werkgroep Stand der techniek en wetenschap

Deze werkgroep zou zich bezighouden met het verzamelen, ontsluiten, updaten en aanvullen van informatie voor het Kenniscentrum. De deelname uit de koepels aan deze werkgroep was al vrij snel na de start van het convenant te gering om het kenniscentrum van nut te zijn.

2. Werkgroep Normering, standaardisering en beleidsregels

Gedurende de eerste fase van het Arboconvenant Podiumkunsten hebben diverse personen uit de sector zich gebogen over 'te normeren onderwerpen'. Zij vormden de werkgroep Normering. Deze groep boog zich sectorbreed over aspecten die voor normering of richtlijnen in aanmerking zouden komen.

Er is een aantal branchenormen ontstaan. Deze zijn:

- Branchenorm 1 vaste trappen en ladders en theaters
- Mechanisering trekkenwand Theaters
- Verticaal beweegbare bruggen in de entertainmentindustrie

Eind 2003 is besloten om de structuur van de werkgroep te wijzigen en te veranderen in een meer gerichte projectaanpak per onderwerp. De volgende fase was het vaststellen van de onderwerpen die voor normering of het opstellen een sectorrichtlijn in aanmerking zouden komen. Daarna zou rond elk onderwerp een kleine projectgroep worden geformeerd. Helaas zijn de kleine projectgroepen niet geformeerd en heeft de Werkgroep geen verdere resultaten geboekt. Oorzaak hiervan is waarschijnlijk dat het onderwerp normering niet hoog genoeg op de prioriteitenlijst van de koepels stond.

3. Werkgroep Ziekteverzuim en re-integratie.

De werkgroep heeft een rapport geschreven over de omgang met zaken rondom verzuim en re-integratie, dit rapport verscheen in 2003. Wat re-integratie betreft is geconcludeerd dat er binnen de markt van de re-integratiebedrijven onvoldoende kennis was en is op het gebied van podiumspecifieke klachten. Enkele organisaties (Medisch Centrum voor Dansers en Musici, de Stichting Gezondheidszorg Dansers en de Stichting Gezondheidszorg voor Musici) zouden een initiërende rol kunnen vervullen. Er zijn enkele initiatieven geweest, maar er is nog geen re-integratiebedrijf met branchespecifieke kennis.

Studie- en discussiedagen, cursussen en themadagen

Er zijn, zo is te lezen op de website van ArboPodium veel studiedagen, discussiedagen, cursussen en themadagen georganiseerd. De interviews met de stakeholders wijzen erop dat de deelname met name in het begin goed was en dat de communicatie tussen verschillende mensen zeker bijdroeg aan het arbobewustzijn.

Studie- en discussiedagen

De bedoeling was jaarlijks een studie- en discussiedag te houden over de convenantthema's, speciaal voor arbocoördinatoren. In april 2004 en april 2005 is een dag georganiseerd. De arbocoördinatorenendag op april 2004 is goed verlopen met bijna 180 deelnemers vanuit alle geledingen van de sector.

In november 2004 en april 2005 werden dagen georganiseerd voor directeuren. Voor zover bekend is er geen evaluatie geweest van de studie- en discussiedagen.

Ontwikkeling cursussen

Er zijn diverse cursussen ontwikkeld:

- De cursus arbocoördinator/preventiemedewerker podiumkunsten
- Training vermindering fysieke belasting theatertechnici: ErgoFit en ErgoCoach

In het najaar van 2004 en het voorjaar van 2005 zijn in totaal vier cursussen voor arbocoördinator gegeven. Daarmee zijn ongeveer 60 functionarissen opgeleid. In het voorjaar 2006 is deze cursus gegeven als cursus preventiemedewerker podiumkunsten met 10 deelnemers. De cursussen arbocoördinator en preventiemedewerker zijn niet schriftelijk geëvalueerd. Wel is na afloop van elke cursus mondeling gesproken met deelnemers. De deelnemers waren over het algemeen tevreden tot zeer tevreden over de cursus. De trainingen ErgoFit en ErgoCoach zijn geëvalueerd en op basis van reacties van deelnemers zijn de cursussen verder ontwikkeld.

Bij een aantal andere cursussen heeft ArboPodium wel een rol gespeeld als bemiddelaar, maar niet in de ontwikkeling ervan:

- Cursus instructeur veilig werken podiumkunsten
- Rigging & Hijsen
- Cursus Veilig Bedienen Toneelinstallaties
- Opleiding Veilig werken op hoogte (valbeveiliging)
- Opleiding Bedieningsvakman Mechanische Trekkenwand (BMT)
- Opleiding Pyrotechnische Speciale Effecten (PSE).

Van deze cursussen is op dit moment weinig bekend over de deelname en de resultaten van deelname.

Themadagen

In 2005 en 2006 zijn themadagen georganiseerd:

- 10 oktober 2005 : Nieuwe wetgeving
- 28 november 2005: NEN 3140
- 12 december 2005: Aansprakelijkheid/Verantwoordelijkheid
- Najaar 2006 Schadelijk geluid
- 15 mei 2006: Bedrijfshulpverlening

De eerste themadagen zijn redelijk succesvol geweest. Er was een goede deelname en de deelnemers waren enthousiast. Over het verloop van de andere bijeenkomsten zijn geen gegevens beschikbaar.

Handboek Arbo- en verzuimbeleid: de DigiRie

Het in 1997 opgestelde Arbohandboek is niet meer geupdate, maar is vervangen door de DigiRie. Door de Werkgroep Normering is de basis gelegd voor een digitale update van het handboek. Daar is het niet bij gebleven. Het systeem is verder ontwikkeld tot een database met arboinformatie, een inventarisatiesysteem (voor de basis RIE en de productie RIE (voor samenwerkende werkgevers)), een communicatiesysteem en een module voor ongevallenregistratie. De stakeholders zien de ontwikkeling van de DigiRie als één van de belangrijke successen van het Arboconvenant.

Pilot musici en pilot dansers

Dansers en musici staan bloot aan fysieke belasting. Daarom is in het plan van aanpak aangekondigd dat voor deze groepen specifiek onderzoek gedaan zou worden.

In het kader van het Arboconvenant Orkesten is door Marc Stotijn (beleidsmedewerker van de Stichting Gezondheidszorg voor Musici) onderzoek gedaan naar fysieke en psychosociale belasting bij musici en zangers. De resultaten zijn op dit moment in concept beschikbaar (Gevaarlijk Spel. Risico's op het podium). Het rapport inventariseert literatuur en geeft veel

informatie over de belasting van musici en zangers. Ook zijn preventiemogelijkheden benoemd. De pilot musici heeft (nog) niet geleid tot concrete maatregelen.

Er is gedurende het convenant uitgebreid literatuuronderzoek uitgevoerd naar (de oorzaken van) fysieke belasting van dansers, alsmede naar maatregelen om die fysieke belasting te verminderen. Ook is er in 2003 een tilprotocol opgesteld in samenwerking met de DOD, brancheorganisatie voor de dans. Doel van het protocol was de belastbaarheid van dansers bij het liften te optimaliseren en de belasting te beperken. In de toekomst wilde men onderzoek laten uitvoeren naar de feitelijke fysieke belasting bij het liften zodat een nadere richtlijn op te stellen was.

De pilot dans is niet afgerond. Wel zijn er voorstellen voor maatregelen gedaan: laat een diëtiste advies geven aan dansers ten aanzien van de effecten van voeding op het lichaam en aanvullende fysieke training. Dit is geconcludeerd op basis van literatuurstudie en een inventarisatie bij gezelschappen. De sector zou meer gebaat zijn bij praktische adviezen en maatregelen dan bij wetenschappelijk onderzoek.

Branchecatalogus schadelijk geluid

In september 2006 is de branchecatalogus Podiumkunsten Versterkt Geluid beschikbaar gekomen. Deze uitgave van ArboPodium en de Vereniging van EvenementenMakers (VVEM) is tot stand gekomen dankzij bijdragen van ArboPodium en bij de VVEM aangesloten organisaties. De branchecatalogus dient niet alleen voor de borging van convenantsresultaten maar ook ter invulling van wet- en regelgeving op het gebied van schadelijk geluid in de podiumkunsten. Na positieve toetsing van de catalogus door de overheid heeft de catalogus de status van arbobeleidsregels.

De branchecatalogus is zoals gemeld beschikbaar gekomen in september 2006 en zal daarom gedurende de looptijd van het convenant geen effect gehad hebben op werkgevers en werknemers. Als borging van convenantsafspraken is de catalogus uiteraard wel geschikt.

Conclusie

Aan een flink aantal van de voorzieningen en doelactiviteiten die in het plan van aanpak genoemd werden is succesvol gevolg gegeven. Er is een structurele arbovoorziening in de branche gekomen (het kenniscentrum), de branchespecifieke RIE is verder ontwikkeld in de vorm van een DigiRie, de problematiek van samenwerkende werkgevers heeft aandacht gekregen in de productie DigiRie.

Opgestart is de ontwikkeling van de branchenormering, het uitzetten van pilotprojecten en het opleiden van deskundige medewerkers. De branchenormering heeft deels resultaat gehad in de vorm van een drietal normen. Het uitzetten van pilotprojecten heeft nog niet tot een definitief resultaat in de vorm van een rapport of maatregelen geleid.

Het periodiek monitoren van het convenant is niet van de grond gekomen. Na de nulmeting onder werknemers en het onderzoek onder de werkgevers is geen onderzoek naar de werking van het convenant uitgevoerd. Deze eindevaluatie is de eerste vorm van monitoring. Ook het ontwikkelen van leeftijdsbewust personeelsbeleid heeft in de uitvoering van het convenant geen aandacht gekregen.

3.3 Ervaringen werkgevers

Belangrijk is in welke mate de doelen genoemd in het plan van aanpak geland zijn in het veld. Deze paragraaf gaat in op de werkgevers. Eerst besteden we aandacht aan de mening van de werkgevers over het arboconvenant en de rol van ArboPodium hierbij. De informatie is afkomstig uit de enquête onder werkgevers.

Kenniscentrum en ArboPodium

De eerste vraag van de werkgeversenquête was of men het Arboconvenant Podiumkunsten kende. Een grote groep organisaties (86%) gaf aan het arboconvenant te kennen, 14% kende het convenant niet. De meeste organisaties raakten bekend met het convenant via de werkgevers- of brancheorganisatie of koepel (48%). Mailings of werkcontacten werden ook vaak genoemd.

De website www.arbopodium.nl is het best bekend. De website is goed bekend bij 37% van de werkgevers en een beetje bekend bij 32% van de werkgevers (69% bekendheid in totaal). Een vijfde kent de website niet en 11% heeft er alleen maar van gehoord. Gevraagd is om in termen van een rapportcijfer uit te drukken in welke mate www.arbopodium.nl heeft bijgedragen aan de bewustwording van de sector over arbeidsomstandigheden. Werkgevers geven gemiddeld een 6,5 voor www.arbopodium.nl (N=170).

De digitale nieuwsbrief van het Kenniscentrum ArboPodium is goed of een beetje bekend bij 55% van de werkgevers. Eenderde (31%) kent de digitale nieuwsbrief niet en 14% heeft er alleen maar van gehoord. Het oordeel over de nieuwsbrief is redelijk goed, gemiddeld een 6,5 (N=138).

De nieuwsbrief Podiumpost is minder bekend: 69% van de werkgevers zegt deze niet te kennen. Een kwart van de werkgevers kent deze nieuwsbrief goed (10%) of een beetje (15%). De mensen die de nieuwsbrief kennen geven een redelijk goed oordeel, gemiddeld een 6,7 (N=60).

Ruim de helft van de organisaties kent de voorlichting en flyers niet (56%), 36% zegt ze goed (16%) of een beetje (18%) te kennen. Het oordeel over de mate waarin de voorlichting en flyers hebben bijgedragen aan de bewustwording over arbeidsomstandigheden is gemiddeld een 6,6 (N=85).

Vergroten arbobewustzijn

Het vergroten van het arbobewustzijn was één van de doelstellingen genoemd in het plan van aanpak. Hoofdstuk 2 van dit rapport heeft laten zien dat veel werkgevers zich bewust zijn van de mogelijke oorzaken van fysieke en psychosociale overbelasting en de wijze waarop deze belasting te voorkomen is. Ook is men goed bekend met de mogelijke gevolgen van schadelijk geluid. Deze resultaten op zichzelf zijn interessant maar niet voldoende om te achterhalen of het arbobewustzijn van de werkgevers vergroot is.

Aan de werkgevers is gevraagd wat ze vonden van de volgende stelling: *in de looptijd van het convenant zijn werkgevers en werknemers zich meer bewust geworden van arbeidsrisico's*. Met deze stelling is 83% van de werkgevers het (helemaal) mee eens, slechts 9% van de werkgevers is het niet eens met de stelling en 9% heeft geen mening.

Ook is gevraagd of de organisatie actief bezig is met het verder ontwikkelen van het arbo-beleid. Ruim tweederde van de werkgevers is hier actief (61%) of heel actief (7%) mee bezig. Een kwart zegt nauwelijks actief te zijn en 8% is niet actief.

Deze resultaten geven voldoende aanleiding om te concluderen dat het arbobewustzijn de afgelopen jaren is toegenomen.

Resultaten DigiRie

In het vorige hoofdstuk is kort aandacht geweest voor de RIE. Meer werkgevers beschikken in 2006 over een RIE dan in 2003 het geval was (80% in 2006 en 74% in 2003), zie tabel 3.1.

Tabel 3.1 Heeft u een Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (met daarin opgenomen een bedrijfsplan van aanpak)?

	aantal	%
Ja	215	80%
Nee	51	19%
Weet niet/geen mening	4	1%
Totaal	270	100%

Een van de belangrijkste convenantsproducten is de DigiRie. Tijdens de enquête is ook gevraagd hoeveel organisaties gebruik gemaakt hebben van de DigiRie. Tabel 3.2 geeft een overzicht.

Tabel 3.2 Heeft u bij het maken van de risico-inventarisatie gebruik gemaakt van het speciaal daarvoor ontwikkelde digitale programma DigiRie?

	aantal	%
Ja	75	35%
Nee	120	56%
Weet niet/geen mening	20	9%
Totaal	215	100%

Zo'n 35% van de werkgevers blijkt gebruik te hebben gemaakt van de DigiRie. Hiervan heeft 59% (N=44) ook wel eens gebruik gemaakt van de productie DigiRie, dus de RIE voor de samenwerkende werkgevers¹. Tenslotte is aan werkgevers gevraagd hoe zeer ze het van belang vinden dat een service als de DigiRie, die helpt bij het inventariseren en evalueren van arbeidsrisico's blijft voortbestaan. Het enthousiasme van werkgevers is groot, zie tabel 3.3.

¹ Overigens is 46% van de werkgevers in de branche bekend met de Stichting Tekening, die inzicht heeft in alle podia in Nederland, 54% is hier niet mee bekend.

Tabel 3.3 Vindt u het van belang dat een service als de DigiRIE die helpt bij het inventariseren en evalueren van de arbeidsrisico's blijft voortbestaan?

	aantal	%
Van groot belang	49	18%
Van belang	164	61%
Neutraal	1	0%
Nauwelijks van belang	14	5%
Van geen enkel belang	7	3%
Weet niet/geen mening	35	13%
Totaal	270	100%

Bijna 80% van de werkgevers ziet graag dat de DigiRie behouden blijft. Slechts 8% vindt de DigiRie niet van belang.

3.4 Ervaringen werknemers

In de werknemersenquête is gevraagd of de werknemers een verschil merken in de aandacht voor arbeidsomstandigheden tussen 2002 en 2007. Een ruime meerderheid (61%) zegt dat zij een verschil merken. Aan deze groep is gevraagd wat het verschil dan is: 77% zegt dat er beter arbobeleid is gekomen, 4% zegt dat er slechter arbobeleid is gekomen. Als deze cijfers worden gecombineerd blijkt dat 47% van de werknemers van mening is dat er de afgelopen vier jaar beter arbobeleid gekomen is.

Vervolgens zijn enkele vragen gesteld over convenantsactiviteiten, maatregelen en convenantsproducten. De onderstaande tabel geeft een overzicht. Aan de werknemers is de vraag gesteld of men bekend was met het product, de maatregel of de activiteit. De bekendheid van de meeste zaken bij werknemers is niet al te groot, zie tabel 3.4.

Tabel 3.4 In hoeverre bent u bekend met

	%
Kenniscentrum ArboPodium	24%
De website www.arbopodium.nl	34%
Voorlichting over gevaarlijk geluid	36%
Voorlichting over fysieke belasting en beeldschermwerk	40%
Richtlijnen voor tillen (maximaal tilgewicht 25 kg-stickers)	41%
Basistraining fysieke belasting	24%
Maatregelen om blootstelling aan schadelijk geluid te verminderen	28%

Het meest bekend onder werknemers is de richtlijn voor tillen, 41% van de werknemers kent deze richtlijn. Verder heeft 40% van de werknemers voorlichting gekregen over fysieke belasting en/of beeldschermwerk en 36% heeft voorlichting gekregen over schadelijk geluid. De website van ArboPodium is bekend bij 34% van de werknemers.

3.5 Conclusie

Een belangrijke vraag is in welke mate de maatregelen (voorlichting, DigiRie, Pilot musici en pilot dans en branchecatalogus) hebben bijgedragen aan het bereik van de doelstellingen. In hoofdstuk 2 is beschreven dat op dit moment veel doelstellingen nog niet bereikt zijn. Betekent dit dan dat de genomen maatregelen niet doelmatig waren? Nee, dit is geen juiste conclusie. De conclusie moet luiden dat de maatregelen op zich goed en doelmatig hadden kunnen zijn, maar dat het schort aan implementatie. Veel producten zijn pas in 2006 beschikbaar gekomen en hebben dus nog geen werking kunnen hebben. De producten die al geruime tijd beschikbaar zijn voor de branche zijn het Kenniscentrum, de DigiRie en voorlichting (met name over fysieke belasting) in de vorm cursussen, nieuwsbrieven, studiedagen etc. De ervaringen van werkgevers en werknemers met deze producten zijn positief.

4 Doeltreffendheid

In dit hoofdstuk geven we de doeltreffendheid van het arboconvenant weer. De eerste paragraaf staat in het teken van de doeltreffendheid van de convenantsproducten. In paragraaf 4.2 gaan we in op de externe factoren die een bijdrage hebben geleverd aan het doelbereik.

4.1 Doeltreffendheid

Onder doeltreffendheid verstaan we de relatie tussen de maatregelen die in het kader van het convenant zijn ingezet en de effecten van deze maatregelen. Op basis van onderzoeksgegevens is het niet mogelijk causale relaties aan te tonen tussen enerzijds de producten en maatregelen die in het kader van het arboconvenant zijn ingezet en anderzijds de effecten van deze maatregelen (op de blootstelling aan de arbeidsrisico's en het ziekteverzuim). Wel is het mogelijk een gepercipieerde relatie te geven tussen doelbereik en ingezette maatregelen.

De ontwikkelde producten en de ondersteuning door ArboPodium hebben er mede toe geleid dat de aandacht voor ziekteverzuim en arbeidsomstandigheden is toegenomen. Ze dragen waarschijnlijk bij aan de daling van de fysieke belasting bij werknemers. De meest doeltreffende convenantsproducten zijn de DigiRie en de cursussen en het kenniscentrum zelf.

Kenniscentrum

Een van de laatste vragen die aan de werkgevers is gesteld is de mate waarin men het zinvol vindt de bij ArboPodium aanwezige kennis te bewaren, toepasbaar en up-to-date te houden. Vrijwel alle werkgevers (89%) vinden dit (heel) zinvol. Ook de antwoorden op de vervolgvraag zijn zeer positief: 94% van de werkgevers is het er (helemaal) mee eens dat de dienstverlening speciaal gericht op gezond werk voor de Podiumkunsten behouden moet blijven.

Blijkbaar is het kenniscentrum op zichzelf een zeer zinvolle infrastructurele voorziening voor de werkgevers in de Podiumkunsten. Deze conclusie valt ook te trekken op basis van de kwantitatieve gegevens: 87% van de werkgevers is het er (helemaal) mee eens dat het Kenniscentrum ArboPodium behouden dient te blijven.

DigiRie

Eén van de belangrijkste producten van het Arboconvenant is de DigiRie. De DigiRie is redelijk goed gebruikt door de werkgevers. Opvallend is met name dat 79% van de werkgevers de DigiRie graag behouden ziet in de toekomst.

Cursussen

In hoofdstuk 3 is beschreven dat de cursussen die ontwikkeld zijn door ArboPodium (arbo-coördinator/preventiemedewerker en ErgoFit/ErgoCoach) over het algemeen door degenen die de cursus gevolgd hebben goed geëvalueerd zijn. Echter in 2006 is er nog maar weinig aandacht aan de communicatie rondom de cursussen besteed. Wellicht dat in de toekomst hier meer mee te doen valt.

Tot slot

Het gebruik maken van één of meer convenantsproducten is geen garantie op succes. De werkgevers moeten op basis van de producten arbeidsomstandigheden en arbeidsomstandighedenbeleid hoger op de agenda zetten, verder ontwikkelen en vastleggen binnen de organisatie om zo te zorgen dat het onderwerp onderdeel wordt van het totale beleid en geen eendagsvlieg is. Al in het vorige hoofdstuk is beschreven dat het arbobewustzijn van werkgevers de afgelopen jaren is vergroot. Bovendien ligt er nog een aantal convenantsproducten die, wanneer speciale aandacht besteed wordt aan de implementatie ervan, zeker succesvol kunnen zijn. Dan valt, naast het kenniscentrum, de DigiRie en de cursussen, te denken aan de pilots dans en musici en de branchecatalogus schadelijk geluid. Al met al geeft dit een goede basis voor een blijvende doeltreffendheid van het arboconvenant. Een en ander is natuurlijk wel afhankelijk van de borging, zie hiervoor het volgende hoofdstuk.

4.2 Invloed externe factoren

Naast de convenantsproducten zelf hebben ook externe factoren een bijdrage geleverd aan de doeltreffendheid van het Arboconvenant Podiumkunsten. In deze paragraaf geven we een overzicht van de externe factoren en hun invloed op het doelbereik van het arboconvenant.

Wetgeving verzuim en WAO

Sinds 1992 is in wetgeving rond ziekteverzuim en WAO een groot aantal wijzigingen ingevoerd, met als doel door middel van financiële prikkels werkgevers er toe te bewegen het ziekteverzuim en de WAO-instroom binnen het eigen bedrijf aan te pakken. Veel van deze maatregelen zijn reeds ruim voor de periode van de arboconvenanten ingevoerd. Een aantal wetten zijn (nader) in werking getreden tijdens de looptijd van het Arboconvenant Podiumkunsten, namelijk de Wet Pemba, de Wet verbetering poortwachter en de Wet verlenging loondoorbetaling bij ziekte. Deze worden hieronder besproken.

Wet Pemba

De Wet Premiedifferentiatie En Marktwerking Bij Arbeidsongeschiktheid (Wet Pemba) is ingevoerd per 1 januari 1998 en bepaalt dat bedrijven meer WAO-premie betalen naarmate meer van hun werknemers in de WAO terechtkomen. Deze premieopslag geldt voor (voormalig) werknemers tot 5 jaar na WAO-intrede, waardoor de effectiviteit van de wet geleidelijk opbouwt. De maximale werking is bereikt in 2003. Hiermee loopt het effect van de Wet Pemba voor een deel samen met de convenantperiode.

Verscheidende onderzoeken hebben tot op heden weinig effecten van de Wet Pemba kunnen vaststellen^{1 2 3}. Daarbij moet worden aangetekend dat de wet nog maar onlangs zijn maximale werking heeft bereikt. Lindner en Veerman trekken de conclusie dat de prikkel waarschijnlijk te ingewikkeld en te indirect is om werkgevers te bewegen tot extra verzuimbepaling.

¹ Lindner H, TJ Veerman. Nederland wordt beter. De effecten van beleid en conjunctuur op het ziekteverzuim. Den Haag / Leiden, 2003.

² Sonsbeek JM van, JH Schepers. Evaluatie Arbeidsongeschiktheids- en ziekteverzuimmaatregelen sinds 1992. AS/tri, Leiden, 2001.

³ Meijneken D. Knap Nederland eindelijk op? Resultaten en knelpunten in de strijd tegen langdurig ziekteverzuim. NYFER, Breukelen, 2003.

De Wet Pemba werkt met jaren vertraging door in de WAO-premie en is dus zeker geen 'lik op stuk'-beleid.

Wet verbetering poortwachter

In april 2002 is een nieuwe wet in werking getreden met als doel het ziekteverzuim en de WAO-instroom terug te dringen. Deze Wet verbetering poortwachter (WVP) omvat een aantal maatregelen die tot doel hebben een zieke werknemer eerder en effectiever te begeleiden naar het eigen of ander werk. De wet dwingt werknemers en werkgevers om bij een WAO-aanvraag voldoende te hebben gedaan om WAO-intrede te voorkomen. De inspanningen moeten worden vastgelegd in een re-integratieverslag. Als het UWV bij de WAO-keuring vaststelt dat de werknemer te weinig heeft gedaan om weer te gaan werken kan WAO-toekenning worden geweigerd; als het UWV vindt dat de werkgever in gebreke is gebleven kan de periode waarin de werkgever het verzuiminkomen moet doorbetalen verlengd worden met maximaal een jaar.

Lindner en Veerman concluderen op basis van hun onderzoek dat de Wet verbetering poortwachter vooral een succes is bij grotere bedrijven. De geschatte invloed bedraagt een daling van 0,7 procentpunt in het jaar 2002. Bij kleine bedrijven nemen zij een omgekeerd effect waar.¹ De evaluatie van de Wet verbetering poortwachter² heeft als conclusie dat de wet heeft bijgedragen aan een lager ziekteverzuim en minder nieuwe arbeidsongeschiktheidsuitkeringen. Werkgevers en werknemers doen sinds de invoering van de wet (1 april 2002) veel meer om zieke werknemers weer zo snel mogelijk aan de slag te helpen. De in het onderzoek gepresenteerde statistische gegevens laten zien dat de verzuimcijfers in de periode 1999-2002 stabiel waren en daarna zijn gedaald. Bedroeg het ziekteverzuim in 2002 nog 5,3 procent, een jaar later was dit 4,7 procent en in 2004 4,6 procent. Het aantal toegekende WAO-aanvragen over die jaren was (afgerond) respectievelijk 80.000, 56.000 en 48.000.

Wet loondoorbetaling bij ziekte

De Wet verlenging loondoorbetaling bij ziekte uit 2004 regelt dat werkgevers het loon van zieke werknemers twee jaar moeten doorbetalen in plaats van een jaar. Met de sociale partners is afgesproken dat over die twee jaar niet meer dan 170% van het laatstverdiende loon wordt doorbetaald. Doordat werkgevers langer loon doorbetalen bij ziekte, daalt het aantal aanvragen voor arbeidsongeschiktheidsuitkeringen. Ook is mede door deze wet het ziekteverzuim op een laag niveau gebleven, blijkt uit de evaluatie³. Ook de Wet verbetering poortwachter (2002) en de invoering van de WIA (2006) droegen daaraan bij. Uit de evaluatie blijkt verder onder meer dat werkgevers niet voldoende kennis hebben van de rechten en plichten bij doorbetaling van loon en re-integratie.

¹ Lindner H, T.J. Veerman. Nederland wordt beter. De effecten van beleid en conjunctuur op het ziekteverzuim. Den Haag / Leiden, 2003.

² Reijenga, F.A., T.J. Veerman & N. van den Berg. Onderzoek evaluatie wet verbetering poortwachter. Ministerie van SZW, Den Haag, 2006.

³ Veerman, T.J. & P.G.M. Molenaar-Cox, effecten van de Wet verlenging loondoorbetaling bij ziekte op private verzuimverzekeringen, Den Haag, 2006.

Arboconvenanten in andere branches

Het afsluiten van convenanten in andere branches kan van invloed zijn op het behalen van de doelstellingen van het Arboconvenant Podiumkunsten. De algemene aandacht voor arbeidsomstandigheden kan een bevorderende werking hebben. Het totaal aantal vanaf 1999 afgesloten arboconvenanten bedraagt 69.

Eind 2003 heeft het Ministerie van SZW een overkoepelende evaluatie van de convenanten-aanpak laten uitvoeren¹. Hieruit wordt voorzichtig geconcludeerd dat de convenanten samengaan met een verhoogde activiteit van werkgevers in de convenantbranches op het gebied van arbobeleid. De doorwerking hiervan op de beperking van arbeidsrisico's is nog niet duidelijk zichtbaar, maar een aantal tendensen in die richting is wel waarneembaar. Een relatief sterke verzuimdaling in convenantbranches in 2001 en vooral 2002 is hoopgevend, al moet daarbij worden aangetekend dat het een daling is vanaf een relatief hoog niveau; ook na die daling zitten deze branches gemiddeld nog met een hoger verzuim dan landelijk. In het verlengde hiervan vertonen de convenantsectoren in 2003 een sterkere daling van de WAO-instroom dan de overige sectoren.

Conjunctuur

Algemeen geldt dat er een relatie is tussen de conjunctuur en het ziekteverzuim. In tijden van hoogconjunctuur stijgt het ziekteverzuim, terwijl het ziekteverzuim in tijden van laagconjunctuur daalt. Verschillende mechanismen spelen hierbij mogelijk een rol. Ten eerste zullen werknemers zich in tijden van hoge werkloosheid uit angst voor ontslag minder makkelijk ziek melden. Andere mechanismen zijn dat in hoogconjunctuur meer werknemers uit marginale arbeidsmarktgroepen (en daarmee met een slechtere gezondheid) worden aangenomen die bij economische teruggang ook weer als eersten hun baan kwijtraken, alsmede dat de werk- en productiedruk in goede tijden hoger zijn dan in slappere jaren².

Lindner en Veerman³ concluderen op basis van een onderzoek naar de invloed van wetgeving op de verzuimontwikkeling dat de dalende trend in het ziekteverzuim vanaf 2002 vooral een conjunctuureffect is. Zij vinden een duidelijke relatie tussen de werkloosheidsstijging en ziekteverzuim. Op basis van hun berekeningen blijkt dat één procentpunt werkloosheidsstijging samengaat met 0,3 procentpunt verzuimdaling (en vice versa). Daarbij blijkt dat dit effect toeneemt met de bedrijfsgrootteklassen: hoe groter het bedrijf, hoe sterker verzuim reageert op de werkloosheid.

Volgens berekeningen van NYFER⁴ correleert de ontwikkeling van het verzuim bij particuliere bedrijven de laatste jaren voor ongeveer 40 procent met de conjunctuur. NYFER constateert echter ook dat de daling van verzuim in de gezondheids- en welzijnszorg opmerkelijk is, aangezien de jarenlange tekorten aan arbeidskrachten deze sector minder gevoelig maken voor een economische recessie. Dat het verzuim toch is gedaald, zou daarom een gevolg kunnen zijn van een adequatere aanpak van het ziekteverzuim.

¹ Veerman TJ, PGM Molenaar, CL van der Burg, R Hoffius. De meerwaarde van het arboconvenanten-aanpak. Een eerste evaluatie op basis van beschikbare databronnen. Ministerie van SZW, Den Haag, 2004.

² Lindner H, TJ Veerman. Nederland wordt beter. De effecten van beleid en conjunctuur op het ziekteverzuim. Den Haag / Leiden, 2003.

³ Lindner H, TJ Veerman. Nederland wordt beter. De effecten van beleid en conjunctuur op het ziekteverzuim. Den Haag / Leiden, 2003.

⁴ Meijneken D. Knapt Nederland eindelijk op? Resultaten en knelpunten in de strijd tegen langdurig ziekteverzuim. NYFER, Breukelen, 2003.

4.3 Conclusie

Op basis van de onderzoeksgegevens is niet vast te stellen of er een causale relatie is tussen de producten en het doelbereik als gevolg van de producten. Wel kunnen we concluderen dat door de producten en de ondersteuning daarvan door ArboPodium de aandacht voor arbeidsomstandigheden is toegenomen. De meest doeltreffende producten zijn de DigiRie, de cursussen (met name op het gebied van fysieke belasting) en het Kenniscentrum.

Niet onderschat mag worden dat het convenant heeft kunnen meeliften op een aantal gunstige externe omstandigheden. Er is een flink aantal nieuwe wetten ingevoerd die afzonderlijk, maar vooral ook gezamenlijk zorgen voor een daling van het ziekteverzuim. Met name de Wet Verlenging loondoorbetaling bij ziekte zorgt voor een daling van het ziekteverzuim. Het afschaffen van de WAO zorgt voor een daling van de WAO-instroom. Ook de laagconjunctuur heeft bijgedragen aan een daling van het ziekteverzuim in Nederland, en daarmee ook in de Podiumkunsten.

5 Duurzaamheid

Een belangrijke vraag is in hoeverre de convenantsafspraken en activiteiten die uit het Arboconvenant Podiumkunsten zijn voortgekomen zijn geborgd. Onder borging verstaan we de 'verankering' van de afspraken en activiteiten in beleid. De mate van borging zegt iets over het structurele of incidentele karakter van het convenant. Er is onderscheid gemaakt tussen de borging op sectorniveau (paragraaf 6.1) en op organisatieniveau (paragraaf 6.2).

5.1 Borging op sectorniveau

Te onderscheiden zijn drie niveaus van borging, te weten:

- *infrastructurele borging*, waarbij het scheppen van voorwaarden centraal staat bijvoorbeeld door het oprichten van netwerken en platforms en het zoeken naar financiële middelen voor een vervolg van een project of pilot
- *instrumentele borging*, dat wil zeggen borging in instrumenten binnen een organisatie, zoals (risico)inventarisaties, handboeken, methodieken voor de aanpak, cursussen en trainingen
- *normerende borging*, dat wil zeggen het vastleggen van afspraken in bindende regels, zoals in een CAO, beleidsregel, kwaliteitshandboek en –cyclus.

Bij het Arboconvenant Podiumkunsten zijn maatregelen geborgd op elk van deze niveaus.

Infrastructurele borging

Het Arboconvenant Podiumkunsten zou in eerste instantie lopen tot 15 mei 2006. In de zomer van 2006 is de looptijd verlengd tot 15 augustus 2006, met een expiratiefase tot 31 december 2006.

Standpunt van de BBC was in het laatste jaar van het convenant dat het kenniscentrum van ArboPodium niet verloren mocht gaan en een blijvende faciliteit voor de branche moest zijn. Daarbij ging het met name om de borging van producten en diensten van ArboPodium. De financiering van het nieuwe centrum moet plaatsvinden door de verkoop van producten en diensten. In juli 2006 is besloten dat ArboPodium verder zou gaan als Servicecentrum ArboPodium. Werkgevers kunnen van dit centrum gebruik maken voor vragen bij het oplossen van arboproblemen of hulp bij het uitvoeren van de RIE. In eerste instantie zal het Servicecentrum werken onder de paraplu van de Vereniging Nederlandse Theatergezelschappen (de VNT).

Het Servicecentrum ArboPodium gaat om te beginnen de volgende diensten aanbieden:

- De DigiRie
- Het Verzuimloket
- Informatiecentrum
- Ondersteuning leveren aan het Platform Podiumkunsten
- Cursussen aanbieden
- Nieuwsbrief
- Allianties aangaan met arbodiensten en re-integratiebedrijven
- Ombudsfunctie.

Het ministerie van OCW heeft zich bereid getoond het Servicecentrum een startsubsidie te geven. Het Servicecentrum ArboPodium combineert infrastructurele en instrumentele borging.

Borging door normering

Het arboconvenant heeft gezorgd voor een aantal nieuwe normen en de eerste branchecatalogus in Nederland (de branchecatalogus schadelijk geluid). Deze zaken zijn in hoofdstuk 3 uitgebreid beschreven. De normen gelden ook na beëindiging van het Arboconvenant en de branchecatalogus zal fungeren als beleidsregel. Duidelijk is dat het Arboconvenant Podiumkunsten verankerd is in normerende borging.

Instrumentele borging

Met de komst van het Servicecentrum ArboPodium is ook de borging van de succesvolle convenantsproducten of convenantsproducten die nog een vervolg behoeven een feit (instrumentele borging).

DigiRie

De DigiRie wordt in de toekomst aangeboden door het Servicecentrum ArboPodium. Organisaties die van de DigiRie gebruik willen maken moeten daarvoor een licentie aanschaffen. De DigiRie komt in vernieuwde versie beschikbaar zodra het nieuwe Servicecentrum start.

Branchecatalogus versterkt geluid

De in september 2006 verschenen branchecatalogus versterkt geluid is een document dat de status heeft van beleidsregel na toetsing door de Arbeidsinspectie. De branchecatalogus is geldig tot 15 februari 2008. Dit moment is gekozen omdat dan de EU dan met een richtlijn schadelijk geluid komt. Het is de bedoeling voor 15 februari 2008 de branchecatalogus te evalueren.

Pilot musici en zangers en pilot dans

De pilot musici en zangers en ook de pilot dans hebben interessante resultaten opgeleverd en bieden een aantal mogelijkheden voor verbetering. Het is de intentie de resultaten van deze pilots op te leveren in het 'Kookboek voor dansers' en de Branchecatalogus musici.

5.2 Borging op organisatieniveau

Arbobeleid

Deze evaluatie en dan met name de hoofdstukken 2 en 3 hebben duidelijk gemaakt dat de afgelopen jaren het thema arbo op de agenda van werkgevers is komen te staan. Een belangrijk deel van de werkgevers heeft op dit moment een RIE en plan van aanpak en neemt maatregelen op basis van dit plan van aanpak.

Het arbobewustzijn is vergroot, er zijn diverse maatregelen genomen die er volgens werkgevers toe hebben geleid dat de belasting en het ziekteverzuim zijn verminderd. Ongeveer 20% van de organisaties heeft nog geen RIE en nauwelijks beleid op het gebied van arbeid, verzuim en re-integratie.

Gebruik convenantsproducten

Het voorgaande heeft laten zien dat het grootste gedeelte van de werkgevers het arbobeleid binnen de organisatie heeft verankerd. Een aantal convenantsactiviteiten en –producten heeft daaraan een (indirecte) bijdrage geleverd. Het betreft dan met name de producten die tot doel hadden de organisaties te informeren (het kenniscentrum bijvoorbeeld). Het is niet mogelijk precies aan te geven welke activiteiten en producten verankerd zijn en bij welk deel van de organisaties.

Structureel of incidenteel?

Een cruciale vraag is of de organisaties in de podiumkunsten deze verhoogde aandacht in de toekomst kunnen vasthouden. De grotere verantwoordelijkheid van werkgevers bij bijvoorbeeld de loondoorbetaling bij ziekte (wet VLZ) maakt dat de financiële gevolgen van ziekte voor werkgevers een stuk groter zijn dan een aantal jaar geleden. Wat dat betreft is er voldoende reden te veronderstellen dat de aandacht van werkgevers voor het thema arbeidsomstandigheden behouden blijft. Er zijn dan ook voldoende mogelijkheden in de sector om zaken te verbeteren. De sector is en blijft een sector waarbij werkgevers en werknemers vinden dat risico's erbij horen en relatief geringe aandacht krijgen: the show must go on.

5.3 Conclusie

Deze evaluatie van het convenant heeft duidelijk gemaakt dat er veel zinvolle producten zijn ontwikkeld en dat er nog ruim voldoende mogelijkheden zijn om maatregelen in de organisaties te implementeren.

6 Kosteneffectiviteit

Dit laatste hoofdstuk gaat kort in op de kosten en baten van het arboconvenant.

6.1 Kosten arboconvenant

De lasten van het Arboconvenant Podiumkunsten zijn goed in kaart te brengen. De totale begroting van ArboPodium bedroeg € 1.623.662,-. Hiervan is € 634.009,- betaald door het ministerie van SZW. De Stichting Arbopodium (de verenigde werkgevers en werknemersorganisaties) heeft € 575.718,- bijgedragen. Het ministerie van OCW tenslotte heeft € 413.935,- bijgedragen.

Wat lasten betreft zijn de grootste lasten de kosten voor het kenniscentrum geweest (personele- en huisvestingskosten). Hieraan is ruim de helft van het beschikbare geld besteed. Het overige geld is besteed aan onder andere onderzoek, communicatie en informatie, de verschillende projecten rondom fysieke en psychosociale belasting en opleidingen en dergelijke.

6.2 Baten arboconvenant

Het is een stuk minder eenvoudig de baten van het Arboconvenant in kaart te brengen. Een gangbare methode om de baten van een convenant inzichtelijk te maken is het frictiekostenmodel. Om dit model te hanteren is het nodig inzicht te hebben in de veranderingen in het ziekteverzuimcijfer, het aantal werknemers in de branche en informatie over de totale loonkosten per fte en het gemiddelde bruto jaarloon. Helaas is bij de start van het convenant geen informatie verzameld over het ziekteverzuim in de branche. Later is door de Werkgroep Re-integratie en Verzuim nogmaals beschreven dat het de branche ontbreekt aan een betrouwbaar ziekteverzuimcijfer. De frictiekostenmethode is zonder deze informatie niet bruikbaar.

De volgende vraag is wat dan wel de baten van het convenant zijn. Op dit moment is het lastig daar uitspraken over te doen. De in het plan van aanpak aangekondigde voorzieningen en doelactiviteiten zijn ofwel gerealiseerd ofwel er is aan gewerkt maar zaken zijn nog niet geïmplementeerd door de werkgevers. De meeste doelstellingen zijn op dit moment niet bereikt.

Op dit moment is de conclusie dat het arboconvenant (nog) niet geleid heeft tot directe financiële baten voor de branche. Echter wanneer de producten die ontwikkeld zijn en de nog te ontwikkelen producten en maatregelen hun weg vinden naar de werkgevers is het zeer waarschijnlijk dat het convenant de komende jaren de werkgevers een kostenbesparing kan opleveren door een daling van het ziekteverzuim.

Bijlage 1 Checklist interviews

Checklist eindevaluatie arboconvenant Podiumkunsten

Onderstaande vragen proberen we op verschillende manieren te beantwoorden. Een deel van de informatie (met name over de input, de uitvoering en de resultaten) is te achterhalen uit documenten. Aanvullende informatie over de input, uitvoering en de resultaten en informatie over de effecten proberen we via dit interview en andere interviews te achterhalen.

Documenten

We zijn op zoek naar concrete producten en evt. evaluaties van producten voortkomend uit het convenant. En het communicatieplan, BBC en bestuursverslagen zijn reeds aanwezig.

Interviewvragen

Input

1. Welke uitgangspunten zijn geformuleerd bij aanvang van het convenant (anders dan die op papier staan)?

Deze uitgangspunten hebben geresulteerd in concrete doelstellingen. Zijn er nog andere (overstijgende) doelstellingen te benoemen die bijvoorbeeld van invloed zijn geweest op het proces? Bijv. vanuit bepaalde beroepsgroepen of vanuit wg- of wn perspectief? Zijn de doelstellingen gewijzigd tov de intentieverklaring of verschil convenant en plan van aanpak?

Wat waren de verwachtingen voorafgaand aan het opstellen van het arboconvenant? En bij het opstellen van het plan van aanpak en het uitwerken van de afzonderlijke projecten? Bij BBC, wg, wn en verschil beroepsgroepen?

Zijn achteraf gezien de problemen waar het arboconvenant zich op toespitst ook de belangrijkste problemen of zijn er nog andere onderwerpen die in het convenant meegenomen hadden moeten worden?

Uitvoering

Wat zijn de taken en verantwoordelijkheden van de verschillende organisaties (BBC, projectorganisatie, de uitvoerende organisaties en werkgroepen e.d.)? Rol van de werkgroepen?

Hoe is gekomen tot de keuze van deze maatregelen en activiteiten? Wie heeft deze aangedragen en wie goedgekeurd? Op basis van welke criteria? Is er voldoende rekening gehouden met branchespecifieke omstandigheden? Bvb: kleine bedrijven die (te) weinig capaciteit hebben en zich beperken tot het meest essentiële; bedrijfscultuur (show gaat voor!); geen branchebrede koepel waardoor PvA niet kon worden ingebed in brede al bestaande organisatie; de aanwezige arbokennisinfrastructuur; werknemersvertegenwoordiging (?) en arbocoördinatoren;

Thema's Plan van Aanpak:

- Aanpak structurele voorzieningen arbozorg: Kenniscentrum
- Aanpak fysieke en psychosociale belasting: werkgroep
- Aanpak schadelijk (versterkt) geluid: werkgroep
- Aanpak vroegtijdige re-integratie: werkgroep
- Communicatie?
- Rol van werknemersvertegenwoordigingen? Arbocoördinatoren? Werkgroep Normering
- Rol van de Arbeidsinspectie?

[Overzicht van alle genomen maatregelen en activiteiten en wijze waarop ze zijn uitgevoerd?]

Zijn alle maatregelen en activiteiten ook daadwerkelijk uitgevoerd zoals bedoeld? Welke niet en waarom niet?

Zijn er maatregelen, activiteiten en plannen geweest die al in een vroeg stadium zijn gestopt? Waarom?

Dekken de activiteiten en projecten zoals tot nu toe zijn uitgevoerd alle onderwerpen uit het arboconvenant. Of zijn er nog thema's/ onderwerpen waar niet voldoende aandacht aan is besteed of relatief weinig? Is er aan de volgende thema's voldoende gedaan, voorbeelden. Zo nee, wat had er gedaan moeten worden om de doelstelling te bereiken?

- 1 Fysieke overbelasting (voorlichting en implementatie maatregelen)
- 2 Maximaal toelaatbaar tilgewicht vaststellen
- 3 Werkdruk (voorlichting en implementatie maatregelen)
- 4 Blootstelling schadelijk (versterkt) geluid (voorlichting en implementatie maatregelen)
- 5 Verkrijgen betrouwbaar inzicht in geluidsniveaus poppodia e.d. en mate waarin gehoorschade optreedt
- 6 Terugdringen van langdurig ziekteverzuim en WAO-instroom
- 7 Branchespecifiek verzuim- en re-integratieprotocol (opzet en gebruik)
- 8 Stimuleren gebruik RIE: samenwerkende werkgevers (productie-Rie);

Sluiten de verschillende projecten op elkaar aan? Is er een grote gemene deler of zijn het losstaande projecten?

Hoe oordelen betrokkenen over de uitvoering van het convenant? Wie en waarom?

Wat zijn de succes- en faalfactoren bij de uitvoering van het convenant (bijv. samenwerking, omzetting plannen in concrete actie's enz).

Gegevens over de ingezette middelen (op papier)? Waren deze toereikend? Zijn ze doelmatig gebruikt?

Resultaten

Hebben de communicatie en voorlichtingsactiviteiten de wg en wn bereikt? Waaruit blijkt dit? Wat had rondom de communicatie en voorlichting beter of anders gekund?

En de activiteiten en producten hebben die de doelgroep bereikt? Welke? Waaruit blijkt dit? Waarom wel/niet?

Welke van de uitgevoerde maatregelen en activiteiten zijn geïmplementeerd en welke niet? Waaruit blijkt dat? En waaraan ligt dat?

Hoe oordelen betrokkenen over de resultaten en effecten van het convenant? Wie (wg, wn, sector) en waarom?

Welke producten en activiteiten zijn te beschouwen als een succes? Wat waren hierbij de kritische factoren?

In hoeverre zijn deze good practices overdraagbaar/ duurzaam?

Welke producten en activiteiten zijn niet succesvol gebleken? Wat is hier de oorzaak van?

Effecten

Heeft het convenant geleid tot bewustwording bij wg en wn over de noodzaak van goed arbobeleid en het voorkomen van knelpunten op het gebied van arbeidsrisico's/ gezondheidsklachten? Waaruit blijkt dit (aanpassen arbogedrag van wn en wg)? Verschil tussen koepels?

Welke maatregelen/ activiteiten hebben hier met name aan bijgedragen?

Zijn er andere effecten van het convenant te benoemen? Verschil sectoren?

Wat zou er moeten veranderen om het effect van het convenant te vergroten? Bijv. andere projecten/ maatregelen of projecten anders opzetten? Andere partijen betrekken of juist minder partijen?

Toekomst

Zijn de resultaten en effecten van het convenant duurzaam (CAO of beleidsregel)?

- 1 Welke afspraken zijn er over voortzetting gemaakt op sectoraal niveau?
- 2 Wat is er afgesproken over voortzetting arbopodium (in artikel arbomagazine staat besloten door te gaan, commercieel met startsubsidie OCW)? Hoe?
- 3 Hebben organisaties convenantmaatregelen geïntegreerd in de bedrijfsvoering? Welke?

Wat zou er verder nog moeten gebeuren om de duurzaamheid te bevorderen? Is er commitment bij de verschillende partijen voor voortzetting? In PvA staat dat inspanningen BBC en ArboPodium erop gericht zijn na afloop convenantperiode het kenniscentrum te continueren!

Wat zijn de ideeën en behoeften voor de toekomst? Vanuit de BBC, werkgevers, werknemers, verschillende koepels?

Bijlage 2 Telefonische enquête werkgevers

Telefonische enquête Werkgevers Podiumkunsten

B3207, augustus 2006

Goede... u spreekt met... van Research voor Beleid. Wij voeren in opdracht van de Stichting ArboPodium de evaluatie uit van het Arboconvenant Podiumkunsten. Ik ben op zoek naar de directeur of iemand binnen uw bedrijf die verantwoordelijk is voor arbobeleid.

Indien juiste persoon aan de lijn:

Goede... u spreekt met... van Research voor Beleid. Wij voeren in opdracht van de Stichting ArboPodium de evaluatie uit van het Arboconvenant Podiumkunsten. De vragen hebben betrekking op de bekendheid met het arboconvenant, het oordeel over het convenant en een mogelijk vervolg op het convenant. In het kader van dit evaluatieonderzoek zouden wij u graag enkele vragen willen stellen. Wilt u hieraan meewerken? De enquête duurt ongeveer tien minuten. Alles wat u mij vertelt wordt uiteraard vertrouwelijk behandeld en anoniem verwerkt.

Indien respondent niet mee wil werken aan het onderzoek, stel dan een paar korte vragen (voor de non-respons, én om medewerking te vragen bij het doorsturen van de brieven voor de werknemers):

- Hoeveel werknemers (uitzendkrachten en gedetacheerden niet meegerekend) zijn er op dit moment werkzaam in uw organisatie? _____ V56
 - Wat is het ziekteverzuimpercentage op dit moment? _____ V59
 - Tot slot willen we uw medewerking vragen bij het benaderen van uw werknemers. Wij willen onder werknemers een enquête verspreiden over arbeidsomstandigheden. Naast werkgevers worden in dit onderzoek werknemers naar het oordeel gevraagd over hun arbeidsomstandigheden. Deze eindmeting volgt op de nulmeting die enige jaren geleden is uitgevoerd. Omdat binnen de podiumkunsten geen representatief adressenbestand voorhanden is van alle medewerkers in de branche, is het niet mogelijk de werknemers zelf aan te schrijven. Dat willen we graag via u, de werkgever doen. Het enige dat U hoeft te doen is het plakken van adresstickers op door ons aangeleverde gefrankeerde enveloppen (met daarin een brief waarin doel en belang van het onderzoek worden toegelicht) en die door te sturen naar uw werknemers, of de brieven in de postvakjes te leggen. Zou u mee willen werken aan het op deze manier benaderen van uw werknemers? Bij ja, noteer: V62
 - Naam _____
 - Adres _____
 - Aantal werknemers _____
-

Arboconvenant algemeen

1. Bent u bekend met het Arboconvenant Podiumkunsten?

- 1 Ja
2 Nee → uitleg over arboconvenant en naar vraag 3

Uitleg arboconvenant: Het arboconvenant podiumkunsten is afgesloten in 2002 en loopt in augustus 2006 af. Het is ondertekend door een groot aantal werkgevers- en werknemersorganisaties in de podiumsector en de overheid. In het convenant zijn afspraken gemaakt over het terugdringen van blootstelling aan fysieke belasting zoals rsi en tillen, psychosociale belasting zoals werkdruk en schadelijk versterkt geluid en de bevordering van vroegtijdige re-integratie van zieke werknemers. De afgelopen jaren zijn in het kader van het convenant verschillende activiteiten uitgevoerd, zoals onder andere het inrichten van een Kenniscentrum ArboPodium waar arbokennis wordt beheerd, het geven van voorlichting, cursussen en trainingen, de oprichting van drie werkgroepen die zich met normering, stand der techniek en wetenschap, en ziekteverzuim en re-integratie bezighouden en een digitaal programma voor het maken van een risico-inventarisatie.

[enquêteur: *spontaan laten noemen*]

2. Op welke wijze bent u bekend geraakt met het convenant?

(meerdere antwoorden mogelijk)

- 1 via voorlichting bij de start van het convenant
2 via de website van de Stichting ArboPodium, www.arbopodium.nl
3 via het Kenniscentrum ArboPodium, de projectorganisatie van het convenant
4 via de werkgevers- of brancheorganisatie/koepel
5 via de Informatiebrochure Arboconvenant Podiumkunsten (2002-2006)
6 via de werkgroep *Normering, Standaardisering en Beleidsregels*
7 via de werkgroep *Stand der Techniek en Wetenschap*
8 via de werkgroep *Ziekteverzuim en Re-integratie*
9 via één van de vakorganisaties
10 via mijn werknemers
11 via werkcontacten
12 anders, namelijk _____

Tijdens de convenantperiode is een aantal instrumenten ingezet. Ik noem straks een aantal van deze instrumenten. Kunt u aangeven of u deze instrumenten kent en wat uw oordeel is over dit instrument?

Communicatie rond het convenant

3. Allereerst vraag ik u naar de communicatie rond het convenant. In hoeverre bent u bekend met de digitale nieuwsbrief van Kenniscentrum ArboPodium:

- 1 ken ik goed → ga naar vraag 4
2 ken ik een beetje → ga naar vraag 4
3 heb ik alleen maar van gehoord → ga naar vraag 5
4 ken ik niet → ga naar vraag 5

4. Wat is uw oordeel over de mate waarin de digitale nieuwsbrief heeft bijgedragen aan de bewustwording van de sector of Koepel over arbeidsomstandigheden. Geef een cijfer tussen 1 (geen enkele bijdrage) en 10 (een zeer grote bijdrage):

- Geen enkele bijdrage 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 zeer grote bijdrage
-5 weet niet

5. In hoeverre bent u bekend met de nieuwsbrief Podiumpost:
- 1 ken ik goed → **ga naar vraag 6**
 - 2 ken ik een beetje → **ga naar vraag 6**
 - 3 heb ik alleen maar van gehoord → **ga naar vraag 7**
 - 4 ken ik niet → **ga naar vraag 7**
6. Wat is uw oordeel over de mate waarin de nieuwsbrief Podiumpost heeft bijgedragen aan de bewustwording van de sector of Koepel over arbeidsomstandigheden. Geef een cijfer tussen 1 (geen enkele bijdrage) en 10 (een zeer grote bijdrage):
- Geen enkele bijdrage 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 zeer grote bijdrage
 -5 weet niet
7. In hoeverre bent u bekend met de website www.arbopodium.nl:
- 1 ken ik goed → **ga naar vraag 8**
 - 2 ken ik een beetje → **ga naar vraag 8**
 - 3 heb ik alleen maar van gehoord → **ga naar vraag 9**
 - 4 ken ik niet → **ga naar vraag 9**
8. Wat is uw oordeel over de mate waarin de website www.arbopodium.nl heeft bijgedragen aan de bewustwording van de sector of Koepel over arbeidsomstandigheden. Geef een cijfer tussen 1 (geen enkele bijdrage) en 10 (een zeer grote bijdrage):
- Geen enkele bijdrage 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 zeer grote bijdrage
 -5 weet niet
9. In hoeverre bent u bekend met de voorlichting/flyers bij de start van het convenant:
- 1 ken ik goed → **ga naar vraag 10**
 - 2 ken ik een beetje → **ga naar vraag 10**
 - 3 heb ik alleen maar van gehoord → **ga naar vraag 11**
 - 4 ken ik niet → **ga naar vraag 11**
10. Wat is uw oordeel over de mate waarin de voorlichting/flyers bij de start van het convenant hebben bijgedragen aan de bewustwording van de sector of Koepel over arbeidsomstandigheden. Geef een cijfer tussen 1 (geen enkele bijdrage) en 10 (een zeer grote bijdrage):
- Geen enkele bijdrage 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 zeer grote bijdrage
 -5 weet niet

Risico-Inventarisatie en –Evaluatie (RIE)

Wettelijk zijn bedrijven/organisaties verplicht een inventarisatie en evaluatie te maken van de arbeidsrisico's, een zogenaamde Risico-Inventarisatie en -Evaluatie, alsmede een Bedrijfsplan van Aanpak met maatregelen om blootstelling aan risico's te verminderen.

11. Heeft u een Risico-Inventarisatie en -Evaluatie met daarin opgenomen een bedrijfsplan van aanpak?
- 1 ja → **ga naar vraag 12**
 - 2 nee → **ga naar vraag 15**
 - 5 weet niet → **ga naar vraag 15**

12. Heeft u bij het maken van de risico-inventarisatie gebruik gemaakt van het speciaal daarvoor ontwikkelde digitale programma DigiRie?
- 1 ja
 - 2 nee → **ga naar vraag 14**
 - 5 weet niet → **ga naar vraag 14**
13. Er is ook een digitale risico-inventarisatie ontwikkeld die per productie, dus in het geval van samenwerkende werkgevers, wordt gemaakt. Heeft u daarvan wel eens gebruik gemaakt?
- 1 ja
 - 2 nee
 - 5 weet niet
14. Sinds wanneer heeft u een Risico-Inventarisatie en -Evaluatie in uw organisatie?
Sinds _____
- 5 weet niet
15. Bent u bekend met de Stichting Tekening, die inzicht heeft in alle podia in Nederland?
- 1 ja
 - 2 nee
 - 5 weet niet

Fysieke belasting

De volgende vragen gaan over het arbeidsrisico van fysieke belasting.

[interviewer: onderstaande niet voorlezen, maar de uitleg kun je gebruiken mocht de respondent vragen wat er onder 'fysieke belasting' wordt verstaan onder fysieke belasting verstaan we zware belasting van het bewegingsapparaat als tillen, dragen, duwen, trekken, schokken, slepen, repeterende bewegingen en statische werkhouding (continu aangespannen houden van nek- en armspieren). Mogelijke gevolgen van fysieke overbelasting zijn RSI (Repetitive Strain Injury, een verzamelnaam voor aandoeningen van nek en/of schouder die (mede) het gevolg zijn van repeterende bewegingen), en PRMD (Playing Related Musculoskeletal Disorders), aan RSI verwante aandoeningen aan het houdings- en bewegingsapparaat die met name voorkomen bij professionele (orkest)musici.]

16. Zijn er personen in uw bedrijf/organisatie die klachten hebben aan armen, nek en schouder als gevolg van fysieke belasting?
- 1 ja
 - 2 nee
 - 5 weet niet
17. Bent u bekend met mogelijke oorzaken van fysieke overbelasting?
- 1 ja
 - 2 nee
 - 5 weet niet
18. Bent u op de hoogte van manieren waarop fysieke overbelasting kan worden voorkomen?
- 1 ja
 - 2 nee
 - 5 weet niet

19. Heeft u in de afgelopen vier jaar maatregelen genomen om fysieke overbelasting te verminderen?

- 1 ja
- 2 nee → **ga naar vraag 25**
- 5 weet niet → **ga naar vraag 25**

[enquêteur: *maatregelen oplezen*] (*meerdere antwoorden mogelijk*)

20. Welke maatregelen heeft u genomen?

- 1 vaststellen maximaal tilgewicht op 25 kilogram
- 2 mensen naar de basistraining fysieke belasting gestuurd
- 3 Ergo-coach 'ingehuurd'
- 4 iemand binnen de organisatie aangesteld als contactpersoon (die fysieke belasting op de agenda houdt)
- 5 maatregelen tegen RSI
- 6 decorstukken in delen van maximaal 25 kilogram
- 7 instructie/voorlichting
- 8 toepassing lichtere materialen
- 9 anders, namelijk _____

21. Heeft het arboconvenant ertoe bijgedragen dat u deze maatregelen heeft genomen?

- 1 ja
- 2 nee
- 5 weet niet

22. Heeft u de maatregelen voor het verminderen van fysieke belasting vastgelegd in een Bedrijfsplan van Aanpak?

- 1 ja
- 2 deels
- 3 nee
- 5 weet niet

23. Hebben de maatregelen het gewenste effect gehad inzake minder klachten over fysieke belasting?

- 1 ja
- 2 nee
- 5 weet niet

24. Hebben de maatregelen het gewenste effect gehad inzake minder ziekteverzuim?

- 1 ja
- 2 nee
- 5 weet niet

Psychosociale belasting

De volgende vragen gaan over het arbeidsrisico van psychosociale belasting. Daaronder verstaan we werkdruk, emotionele belasting, gebrek aan afwisseling of zelfstandigheid in het werk, relatie met de leiding, plezier in het werk en plankenkoorts.

25. Zijn er personen in uw bedrijf/organisatie die klachten hebben als gevolg van psychosociale belasting?

- 1 ja
- 2 nee
- 5 weet niet

26. Bent u bekend met mogelijke oorzaken van psychosociale overbelasting?
- 1 ja
 - 2 nee
 - 5 weet niet
27. Bent u op de hoogte van manieren waarop psychosociale overbelasting kan worden voorkomen?
- 3 ja
 - 4 nee
 - 5 weet niet
28. Heeft u maatregelen genomen om psychosociale overbelasting te verminderen?
- 1 ja
 - 2 nee → **ga naar vraag 34**
 - 5 weet niet

[enquêteur: *maatregelen oplezen*] (*meerdere antwoorden mogelijk*)

29. Welke maatregelen heeft u genomen?
- 1 mensen uit het bedrijf deel laten nemen aan basistraining fysieke belasting met daarin ook aandacht voor psychosociale elementen
 - 2 geven van voorlichting
 - 3 ondervangen probleem van samenwerkende werkgevers door gebruikmaking van Digi-Rie: toesturen van productie-RIE ruim vóór de voorstelling aan ontvangende organisatie
 - 4 nemen van logistieke maatregelen
 - 5 anders, namelijk _____
30. Heeft het arboconvenant er toe bijgedragen dat u deze maatregelen heeft genomen?
- 1 ja
 - 2 nee
 - 5 weet niet
31. Heeft u maatregelen voor het verminderen van psychosociale belasting vastgelegd in een Bedrijfsplan van Aanpak?
- 1 ja
 - 2 deels
 - 3 nee
 - 5 weet niet
32. Hebben de maatregelen het gewenste effect gehad inzake minder klachten over psychosociale belasting?
- 1 ja
 - 2 nee
 - 5 weet niet
33. Hebben de maatregelen het gewenste effect gehad inzake minder ziekteverzuim?
- 1 ja
 - 2 nee
 - 5 weet niet

Schadelijk geluid

In de podiumkunsten wordt met hoge geluidsniveaus gewerkt en dat kan schadelijk zijn en leiden tot gehoorbeschadiging. Als iemand daar last van heeft, is het doorgaans te laat en is onherstelbare schade opgetreden.

34. Zijn er personen in uw bedrijf/organisatie die worden blootgesteld aan schadelijk geluid?
- 1 ja
 - 2 nee
 - 5 weet niet
35. Bent u bekend met de mogelijke gevolgen van blootstelling aan schadelijk versterkt geluid?
- 1 ja
 - 2 nee
 - 5 weet niet
36. Heeft u maatregelen genomen om deze geluidshinder te verminderen?
- 1 ja
 - 2 nee → **ga naar vraag 42**
 - 5 weet niet

[enquêteur: *maatregelen oplezen*]

37. Welke maatregelen heeft u genomen? (*meerdere antwoorden mogelijk*)
- 1 verlaging van de effectieve geluidsblootstelling, bij voorkeur tot beneden de schade-grens van 80 dB(A)
 - 2 het creëren van geluidsluwe zones voor functiegroepen voor wie geluidsblootstelling niet noodzakelijkerwijs is verbonden met de uitoefening van de functie
 - 3 regelmatige gehoortest
 - 4 geven van voorlichting
 - 5 beschikbaar maken van passende gehoorbeschermingsmiddelen
 - 6 geen van deze maatregelen
 - 7 andere maatregelen, te weten _____
38. Heeft het arboconvenant er toe bijgedragen dat u deze maatregelen heeft genomen?
- 1 ja
 - 2 nee
 - 5 weet niet
39. Heeft u de maatregelen voor het verminderen van schadelijk versterkt geluid vastgelegd in een Bedrijfsplan van Aanpak?
- 1 ja
 - 2 deels
 - 3 nee
 - 5 weet niet
40. Hebben de maatregelen het gewenste effect gehad inzake minder klachten over schadelijk versterkt geluid?
- 1 ja
 - 2 nee
 - 5 weet niet

41. Hebben de maatregelen het gewenste effect gehad inzake minder ziekteverzuim?
- 1 ja
 - 2 nee
 - 5 weet niet

Vroegtijdige re-integratie (verzuimpreventie en re-integratie)

42. Heeft u binnen uw bedrijf de afgelopen vier jaar activiteiten ontwikkeld en ingevoerd die zijn gericht op het terugdringen van langdurig ziekteverzuim en WAO-instroom?
- 1 ja
 - 2 nee → **ga naar vraag 46**
 - 5 weet niet

43. Welke activiteiten zijn dat?
- 1 het inrichten van een verzuim- en re-integratieprotocol
 - 2 toepassen stand der wetenschap in Bedrijfsplan van Aanpak
 - 3 het direct contact opnemen met een zieke medewerker
 - 4 anders, namelijk _____

44. Heeft het arboconvenant er toe bijgedragen dat u deze maatregelen heeft genomen?
- 1 ja
 - 2 nee
 - 5 weet niet

45. Heeft u de maatregelen vastgelegd in een Bedrijfsplan van Aanpak?
- 1 ja
 - 2 deels
 - 3 nee
 - 5 weet niet

Oordeel convenant

46. Wat is uw algeheel oordeel over de mate waarin het convenant heeft bijgedragen aan het verbeteren van de arbeidsomstandigheden?

Geen enkele bijdrage 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 zeer grote bijdrage
-5 weet niet

[enquêteur: *spontaan laten noemen*]

47. Wat is uw algemeen oordeel over het arboconvenant Podiumkunsten?
- 1 nuttig
 - 2 slecht
 - 3 niet nodig
 - 4 goed
 - 5 te ambitieus
 - 6 heeft te weinig tot stand gebracht
 - 7 anders, namelijk _____
 - 5 weet niet

48. Hoe had volgens u het nut van het convenant groter kunnen zijn?
- _____
- 5 weet niet

Toekomst van arbeidsomstandigheden binnen de podiumkunsten

49. Bent u in uw organisatie actief bezig met het verder ontwikkelen van het arbobeleid?

- 1 ja, heel actief
- 2 ja, actief
- 1 nee, nauwelijks actief
- 1 nee, arbobeleid staat stil
- 5 weet niet

50. Is het volgens u zinvol om de bij ArboPodium tijdens het convenant vergaarde kennis te bewaren, toepasbaar en up-to-date te houden?

- 1 heel zinvol
- 2 zinvol
- 2 neutraal
- 3 nauwelijks zinvol
- 4 niet zinvol
- 5 weet niet

51. Bent u ermee eens dat dienstverlening speciaal gericht op gezond werk voor de Podiumbranche behouden moet blijven?

- 1 helemaal mee eens
- 2 mee eens
- 1 niet eens / niet oneens
- 2 mee oneens
- 3 helemaal mee oneens
- 5 weet niet

52. Wat vindt u van de stelling dat het Kenniscentrum ArboPodium behouden dient te blijven?

- 1 helemaal mee eens
- 2 mee eens
- 5 niet eens / niet oneens
- 6 mee oneens
- 7 helemaal mee oneens
- 5 weet niet

53. Vindt u het zinvol dat er regelmatig voorlichting wordt gegeven op het gebied van veiligheid en preventie, bijvoorbeeld via een digitale nieuwsbrief?

- 1 heel zinvol
- 2 zinvol
- 4 neutraal
- 5 nauwelijks zinvol
- 6 niet zinvol
- 5 weet niet

54. Vindt u het van belang dat een service als de DigiRIE die helpt bij het inventariseren en evalueren van de arbeidsrisico's blijft voortbestaan?

- 1 van groot belang
- 2 van belang
- 7 neutraal
- 8 nauwelijks van belang
- 9 van geen enkel belang
- 5 weet niet

55. In hoeverre bent u het eens met de stelling dat in de looptijd van het convenant werkgevers en werknemers zich meer bewust zijn geworden van arbeidsrisico's?
- 1 helemaal mee eens
 2 mee eens
 8 niet eens / niet oneens
 1 mee oneens
 2 helemaal mee oneens
 -5 weet niet

Achtergrondkenmerken

56. Hoeveel werknemers, uitzendkrachten en gedetacheerden niet meegerekend, zijn er op dit moment werkzaam in uw organisatie?
- _____

57. Bij welke 'koepel' van de podiumkunsten is uw organisatie aangesloten?

- 1 Vereniging van Schouwburg- en Concertgebouwdirecteuren (VSCD)
 2 Vereniging van Jazz- en Improvisatiemuziek Podia (VIP)
 3 Vereniging van Nederlandse Poppodia & Festivals (VNPF)
 4 Vereniging Actuele Muziek Podia (VAMP)
 5 Vereniging van Nederlandse Theatergezelschappen (VNT)
 6 Vereniging van Vrije Theaterproducenten (VVTP)
 7 Vereniging voor Podiumtechnologie (VPT)
 8 Vereniging Nederlandse Ensembles (VNME)
 9 Contactorgaan van Nederlandse Orkesten (CNO)
 10 Koepel Opera
 11 Directie Overleg Dans (DOD)

58. Is er de laatste vier jaar sprake van daling, stabiliteit of stijging van het ziekteverzuim in uw bedrijf?

- 1 daling
 2 stabiliteit
 3 stijging
 -5 weet niet

59. Wat is het ziekteverzuimpercentage op dit moment?

_____ procent (één decimaal)
 -5 weet niet

60. Wat was het ziekteverzuimpercentage in 2002?

_____ procent (één decimaal)
 -5 weet niet

[enquêteur: *alleen vragen als je dit nog niet weet*]

61. Met wie is gesproken?

- 1 lid directie
 2 lid managementteam
 3 arbocoördinator/preventiemedewerker
 4 p&o functionaris
 5 anders, namelijk _____

[enquêteur: *onderstaande vraag moet gesteld worden*]

62. Tot slot willen we uw medewerking vragen bij het benaderen van uw werknemers. Wij willen onder werknemers een enquête verspreiden over arbeidsomstandigheden. Naast werkgevers worden in dit onderzoek werknemers naar het oordeel gevraagd over hun arbeidsomstandigheden. Deze eindmeting volgt op de nulmeting die enige jaren geleden is uitgevoerd. Omdat binnen de podiumkunsten geen representatief adressenbestand voorhanden is van alle medewerkers in de branche, is het niet mogelijk de werknemers zelf aan te schrijven. Dat willen we graag via u, de werkgever doen. Het enige dat U hoeft te doen is het plakken van adresstickers op door ons aangeleverde gefrankeerde enveloppen, met daarin een brief waarin doel en belang van het onderzoek worden toegelicht, en die door te sturen naar uw werknemers, of de brieven in de postvakjes te leggen. Zou u mee willen werken aan het op deze manier benaderen van uw werknemers? Bij ja, noteer:

Naam _____

Adres _____

Aantal werknemers _____

Bijlage 3 Internetenquête werknemers

ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN EN GEZONDHEID van werknemers in de podiumkunsten

Instructies

Inhoud vragenlijst

Deze vragenlijst gaat over uw werk en uw gezondheid. Ook als u geen specifieke klachten heeft over uw werk of gezondheid, of als u parttime werkt, vragen wij u deze vragenlijst in te vullen. Het invullen van de vragenlijst duurt 15 tot 20 minuten. Achtereenvolgens worden in deze vragenlijst vragen gesteld over:

- A Persoonsgegevens
- B Werkdruk en werkstress
- C Vermoeidheid na het werk
- D Fysieke belasting in het werk
- E Beeldschermwerk
- F Klachten van het bewegingsapparaat
- G Schadelijk geluid
- H Arbobeleid in uw organisatie

Antwoorden

Kruis altijd slechts één antwoord aan tenzij staat aangegeven dat meerdere antwoorden mogelijk zijn. Als u twijfelt tussen antwoordmogelijkheden kies dan het antwoord dat naar uw mening het beste bij uw situatie past. Het kan voorkomen dat bepaalde vragen veel op elkaar lijken. Toch is het voor het onderzoek van belang dat u alle vragen invult!

Anoniem

Uw antwoorden zijn anoniem. Dit betekent dat de onderzoekers niet weten door wie welke vragenlijst is ingevuld. Alle antwoorden zullen geheel vertrouwelijk worden behandeld. Niemand van uw bedrijf krijgt dan ook inzage in uw persoonlijke gegevens en antwoorden.

Vragen

Heeft u vragen over de vragenlijst, dan kunt U contact opnemen met de helpdesk tel: 079-3430639 (van 9.00 tot 12.00) of per email podiumkunsten@research.nl

Hierbij willen wij u alvast hartelijk danken voor uw medewerking!

A Persoonsgegevens

1. Wat is uw geboortjaar?
19
2. Bent u man of vrouw?
 - 1 man
 - 2 vrouw
3. Wat is de hoogste opleiding die u heeft voltooid?
 - 1 geen onderwijs
 - 2 basisonderwijs, lagere school
 - 3 middelbaar onderwijs (MAVO, ULO, MULO)
 - 4 voorbereidend beroepsonderwijs, lager beroepsonderwijs (VMBO, LBO, LTS, LEAO, LHNO, huishoud-/ambachtsschool)
 - 5 algemeen voortgezet onderwijs (HBS, MMS, HAVO, atheneum, gymnasium, VWO)
 - 6 middelbaar beroepsonderwijs (MBO, MTS, MEAO)
 - 7 hoger beroepsonderwijs (HBO, HEAO, HTS)
 - 8 wetenschappelijk onderwijs (universiteit)
 - 9 anders, namelijk:
4. Tot welke categorie behoort uw functie?
(Indien meerdere functies van toepassing zijn, kruis dan slechts één functie aan, de functie waaraan u per week de meeste uren besteedt)
 - 1 uitvoerend kunstenaar
 - 2 technisch medewerker
 - 3 stafmedewerker
 - 4 administratief/ ondersteunend/ facilitair medewerker
 - 5 anders, namelijk:
5. Bij welke koepel is de organisatie waar u werkzaam bent aangesloten?
(Indien meerdere koepels van toepassing zijn, kruis dan slechts één koepel aan, de koepel die het meest van toepassing is)
 - 1 VSCD (Vereniging van Schouwburg- en Concertgebouwdirecteuren) **(ga verder naar vraag 7)**
 - 2 VIP (Vereniging van Jazz- en Improvisatiemuziek Podia) **(ga verder naar vraag 7)**
 - 3 VNP (Vereniging van Nederlandse Poppodia) **(ga verder naar vraag 7)**
 - 4 VAMP (Vereniging Actuele Muziek Podia) **(ga verder naar vraag 7)**
 - 5 VNT (Vereniging van Nederlandse Theatergezelschappen) **(ga verder naar vraag 7)**
 - 6 VVTP (Vereniging van Vrije Theaterproducenten) **(ga verder naar vraag 7)**
 - 7 VNME (Vereniging Nederlandse Ensembles) **(ga verder naar vraag 7)**
 - 8 CNO (Contactorgaan van Nederlandse Orkesten) **(ga verder naar vraag 7)**
 - 9 Koepel Opera **(ga verder naar vraag 7)**
 - 10 DOD (Directie Overleg Dans) **(ga verder naar vraag 7)**
 - 11 VECTA (Vereniging van Organisatoren van Evenementen, Concerten en Theateractiviteiten) **(ga verder naar vraag 7)**
 - 12 Niet bekend
6. Bij welke organisatie bent u werkzaam?
.....

7. Hoeveel dienstjaren werkt u bij deze organisatie?
jaar/jaren
8. Wat voor soort dienstrooster heeft u?
- 1 dagdienst (meestal tijdens kantooruren werkzaam)
 - 2 middag-/avonddienst (meestal tijdens middag- en avonden werkzaam)
 - 3 onregelmatige dienst (op wisselende uren werkzaam, inclusief avonden en weekenden, onregelmatig patroon)
 - 4 anders, namelijk:
9. Wat voor soort contract heeft u?
- 1 vaste aanstelling
 - 2 tijdelijke aanstelling
 - 3 nuluren contract / min./max. contract / oproepcontract
 - 4 op uitzendbasis
 - 5 gedetacheerd
 - 6 anders, namelijk:
10. Wat is de omvang van uw dienstverband?
 uren per week (volgens contract)
11. Hoeveel dagen in de week werkt u?
 dagen in de week (volgens contract)
12. Werkt u over, dat wil zeggen meer uren dan contractueel zijn vastgelegd?
- 1 ja, structureel
 - 2 ja, incidenteel
 - 3 nee, nooit (**ga verder naar vraag 14**)
13. Hoeveel overuren maakt u gemiddeld per week?
 uur/uren per week
14. Heeft u een leidinggevende functie?
- 1 nee
 - 2 ja
15. Hoeveel personen werken er in uw bedrijf?
(Als het bedrijf meer dan één vestiging heeft geef dan alleen het aantal werknemers aan van de vestiging waar u toe behoort)
- 1 1 tot en met 4
 - 2 5 tot en met 9
 - 3 10 tot en met 49
 - 4 50 tot en met 99
 - 5 100 tot en met 499
 - 6 500 tot en met 999
 - 7 1000 werknemers of meer
 - 5 weet niet

B Werkdruk en werkstress

De volgende vragen gaan over werkdruk en werkstress. Graag bij alle vragen aankruisen wat voor u het meest van toepassing is.

Werkdruk

	ja, regelmatig	ja, soms	nee
16. Moet u in een hoog tempo werken?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
17. Moet u onder hoge tijdsdruk werken?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>

Werktempo en werkhoeveelheid

<i>Graag voor alle vragen aankruisen hoe vaak u hiermee in uw werk te maken krijgt.</i>	altijd	vaak	soms	nooit
18. Moet u erg snel werken?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
19. Heeft u te veel werk te doen?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
20. Moet u extra hard werken om iets af te krijgen?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
21. Werkt u onder tijdsdruk?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
22. Moet u zich haasten?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
23. Kunt u uw werk op uw gemak doen?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
24. Heeft u te maken met een achterstand in uw werkzaamheden?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
25. Heeft u te weinig werk?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
26. Heeft u problemen met het werktempo?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
27. Heeft u problemen met de werkdruk?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
28. Zou u het kalmer aan willen doen in uw werk?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>

Emotionele belasting

<i>Graag voor alle vragen aankruisen hoe vaak u hiermee in uw werk te maken krijgt.</i>	Altijd	vaak	soms	nooit
29. Is uw werk emotioneel zwaar?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
30. Wordt u in uw werk met dingen geconfronteerd die u persoonlijk raken?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
31. Wordt er door anderen een persoonlijk beroep op u gedaan in uw werk?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
32. Voelt u zich persoonlijk aangevallen of bedreigd in uw werk?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
33. Heeft u in uw werk contacten met lastige klanten?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
34. Moet u voor uw werk mensen kunnen overtuigen of overreden?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
35. Komt u door uw werk in aangrijpende situaties terecht?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>

Afwisseling in het werk

<i>Graag voor alle vragen aankruisen hoe vaak u hiermee in uw werk te maken krijgt.</i>	altijd	vaak	soms	nooit
36. Moet u in uw werk telkens dezelfde dingen doen?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
37. Is voor uw werk creativiteit vereist?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
38. Is uw werk gevarieerd?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
39. Vraagt uw werk een eigen inbreng?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
40. Doet uw werk voldoende beroep op al uw vaardigheden en capaciteiten?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
41. Heeft u in uw werk voldoende afwisseling?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>

Zelfstandigheid in het werk

<i>Graag voor alle vragen aankruisen hoe vaak u hiermee in uw werk te maken krijgt.</i>	altijd	vaak	soms	nooit
42. Heeft u vrijheid bij het uitvoeren van uw werkzaamheden?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
43. Heeft u invloed op de planning van uw werkzaamheden?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
44. Heeft u invloed op het werktempo?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
45. Kunt u zelf bepalen hoe u uw werk uitvoert?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
46. Kunt u uw werk even onderbreken als u dat nodig vindt?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
47. Kunt u zelf de volgorde van uw werkzaamheden bepalen?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
48. Kunt u meebeslissen over het tijdstip waarop iets af moet zijn?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
49. Kunt u zelf bepalen hoeveel tijd u aan een bepaalde activiteit besteedt?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
50. Lost u problemen in uw werkzaamheden zelf op?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
51. Kunt u uw werk zelf indelen?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
52. Kunt u zelf de inhoud van uw werkzaamheden bepalen?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>

Relatie met directe leiding

<i>Graag voor alle vragen aankruisen hoe vaak u hiermee in uw werk te maken krijgt.</i>	altijd	vaak	soms	nooit
53. Kunt u op uw directe leiding rekenen wanneer u het in uw werk wat moeilijk krijgt?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
54. Kunt u als dat nodig is uw directe leiding om hulp vragen?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
55. Is uw verstandhouding met uw directe leiding goed?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
56. Heeft u conflicten met uw directe leiding?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
57. Voelt u zich in uw werk gewaardeerd door uw directe leiding?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
58. Heeft u te maken met agressie van uw directe leiding?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
59. Is uw directe leiding vriendelijk tegen u?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
60. Heerst er tussen u en uw directe leiding een prettige sfeer?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
61. Doen zich tussen u en uw directe leiding vervelende gebeurtenissen voor?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>

Plezier in het werk

<i>Graag voor alle vragen aankruisen of u de uitspraak op u van toepassing is.</i>	nee	ja
62. Ik kan wel zeggen dat ik tegen mijn werk opzie	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
63. Ik doe mijn werk omdat het moet, daarmee is alles wel gezegd	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
64. Meestal vind ik het wel prettig om aan de werkdag te beginnen	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
65. Na zo'n vijf jaar heb je het in dit werk wel gezien	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
66. Ik vind mijn werk nog steeds boeiend, elke dag weer	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
67. Het idee dat ik dit werk nog tot mijn pensioen moet doen, benauwt me	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
68. Ik heb plezier in mijn werk	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
69. Ik moet telkens weerstand bij mezelf overwinnen om mijn werk te doen	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
70. Ik moet mezelf er vaak toe zetten om een werkopdracht uit te voeren	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>

C Vermoeidheid na het werk

De volgende vragen gaan over de ervaren vermoeidheid na het werk.

Herstelbehoefte

<i>Graag voor alle vragen aankruisen of u de uitspraak op u van toepassing is.</i>	nee	ja
71. Ik vind het moeilijk om me te ontspannen aan het einde van een werkdag	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
72. Aan het einde van een werkdag ben ik echt op	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
73. Mijn baan maakt dat ik me aan het eind van een werkdag nogal uitgeput voel	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
74. Ik kom meestal pas op een tweede vrije dag tot rust	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
75. Het kost mij moeite om me te concentreren in mijn vrije uren na het werk	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
76. Ik kan weinig belangstelling opbrengen voor andere mensen, wanneer ik zelf net thuis ben gekomen	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
77. Het kost mij over het algemeen meer dan een uur voordat ik helemaal hersteld ben na mijn werk	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
78. Als ik thuis kom moeten ze mij even met rust laten	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
79. Het komt vaak voor dat ik na een werkdag door vermoeidheid niet meer toekom aan andere bezigheden	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
80. Het komt voor dat ik tijdens het laatste deel van de werkdag door vermoeidheid mijn werk niet meer zo goed kan doen	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>

D Fysieke belasting

De volgende vragen gaan over de fysieke belasting in uw werk. Graag bij alle vragen aankruisen wat voor u het meest van toepassing is.

Zwaar werk

	ja, regelmatig	ja, soms	nee
81. Doet u lichamelijk zwaar werk?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>

Tillen

<i>Graag voor alle vragen aankruisen hoe vaak u hiermee in uw werk te maken krijgt.</i>	(heel) vaak	regelmatig	soms	zelden /nooit
82. Moet u in uw werk lasten van meer dan 5 kg:				
a) tillen?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
b) duwen of trekken?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
c) dragen?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
83. Moet u in uw werk zeer zware lasten van meer dan 25 kg:				
a) tillen?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
b) duwen of trekken?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
c) dragen?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
84. Moet u in uw werk tillen:				
a) in een ongemakkelijke houding?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
b) met de last ver van het lichaam?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
c) met gedraaid bovenlichaam?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
d) met de last boven borsthoogte?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
e) met één hand?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
f) met een last die slecht is vast te pakken of vast te houden?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>

Houding

<i>Graag voor alle vragen aankruisen hoe vaak u hiermee in uw werk te maken krijgt.</i>	(heel) vaak	regelmatig	soms	zelden /nooit
85. Moet u in uw werk buigen of draaien met:				
a) uw bovenlichaam?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
b) uw hoofd/ nek?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
c) uw polsen/ handen?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
86. Moet u in uw werk lang achtereen in voorovergebogen of gedraaide houding werken met:				
a) uw bovenlichaam?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
b) uw hoofd/ nek?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
c) uw polsen/ handen?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
87. Moet u in uw werk:				
a) in ongemakkelijke houding werken?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
b) langdurig in dezelfde houding werken?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
c) ver reiken met uw handen of armen?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
d) uw armen geheven houden?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
88. Moet u in uw werk lang achtereen :				
a) staan?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
b) zitten?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
c) lopen?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
d) geknield of gehurkt werken?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>

89. Hoeveel minuten per dag werkt u doorgaans met uw handen?

(Indien niet van toepassing, vul dan '0' in)

a. boven schouderhoogte? ongeveer minuten per dag

b. onder kniehoogte? ongeveer minuten per dag

Repeterende bewegingen

<i>Graag voor alle vragen aankruisen hoe vaak u hiermee in uw werk te maken krijgt.</i>	(heel) vaak	regelmatig	soms	zelden /nooit
90. Moet u in uw werk vele malen per minuut dezelfde bewegingen maken met:				
a) uw bovenlichaam?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
b) uw hoofd/ nek?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
c) uw arm(en)?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
d) uw hand(en)/ pols(en)?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
e) uw vinger(s)?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>

Kracht, trilling en beweging

<i>Graag voor alle vragen aankruisen hoe vaak u hiermee in uw werk te maken krijgt.</i>	(heel) vaak	regelmatig	soms	zelden /nooit
91. Moet u in uw werk:				
a) kracht zetten met uw armen of handen?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
b) stevig knijpen met uw handen?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
c) grote kracht uitoefenen op gereedschappen, instrumenten of apparaten?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
92. Heeft u in het werk trillend(e) gereedschap, instrumenten of apparaten in uw handen?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
93. Rijdt u in het werk in voertuigen?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
94. Moet u in uw werk lichamelijk actief (in beweging) zijn?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>

E Beeldschermwerk

Werktijden

Graag voor alle vragen aankruisen wat voor u het meest van toepassing is.

95. Hoeveel uur **per dag** werkt u gemiddeld aan een beeldscherm voor uw werk (inclusief laptop, notebook of thuiswerk)?

..... uur per dag

Indien korter dan 2 uur per dag ➔ ga door naar vraag 130

96. Hoeveel van deze uren werkt u gemiddeld aan een laptop of notebook?

..... uur per dag

97. Hoe vaak werkt u thuis meer dan 2 uur **per dag**?

- 1 nooit
- 2 minder dan 1 keer per week
- 3 1 à 2 keer per week
- 4 minimaal 3 keer per week

98. Hoeveel uur **per week** zit u gemiddeld aan een beeldscherm voor privé-doeleinden?

..... uur per week

Werkplek

<i>Graag voor alle vragen aankruisen wat voor u het meest van toepassing is.</i>	nee	ja
99. Steunen uw voeten vlak op de vloer of vlak op een voetensteun?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
100. Is de werkvlakhoogte zodanig dat u met afhangende schouders kunt werken?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
101. Geeft de rugleuning van uw stoel steun in de holte van uw onderrug?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
102. Zitten uw armsteunen in de weg als u uw stoel wilt aanschuiven?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
103. Heeft u voldoende beenruimte bij het zitten? (<i>uw benen mogen nergens tegen-aan stoten</i>)	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
104. Heeft u hinder van kou en/ of tocht op de werkplek?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>

Beeldscherm/ toetsenbord/ muis

<i>Graag voor alle vragen aankruisen wat voor u het meest van toepassing is.</i>	nee	ja
105. Staat uw beeldscherm recht voor u als u recht voor de tafelrand zit?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
106. Is de bovenrand van het beeldscherm op of net onder ooghoogte?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
107. Staat het beeldscherm op tenminste 50 cm van de tafelrand? (<i>Dit is ongeveer één armlengte als u rechtop zit.</i>)	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
108. Heeft u hinder van tegenlicht of spiegelingen van lichtbronnen, vensters of lichte wanden in het beeldscherm?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
109. Ligt uw toetsenbord recht voor u op tenminste 10 cm afstand van de tafelrand?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
110. Ligt uw muis direct naast het toetsenbord?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
111. Kunt u de knoppen op de muis bedienen zonder dat u uw vingers moet buigen?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
112. Heeft uw muis een scrollwiel?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
113. Is uw muis erg gevoelig ingesteld, dat wil zeggen: veroorzaakt een kleine beweging met de muis een grote verschuiving van de pointer/cursor op het scherm?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
114. Moet u vaak iets op het scherm verplaatsen terwijl u de muisknop ingedrukt houdt ('slepen')?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
115. Komt het in uw werk voor dat u informatie vanaf papier overtypt?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
116. Zo ja, maakt u dan gebruik van een voldoende grote en stabiele documenthouder?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
117. Heeft u voorlichting ontvangen over gezond werken en een juiste werkwijze bij beeldschermwerk?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>

Werkhouding

<i>Graag voor alle vragen aankruisen hoe vaak u hiermee in uw werk te maken krijgt.</i>	altijd	vaak	soms	nooit
118. Werkt u met uw bovenlichaam in een ontspannen houding? (<i>Bij een ontspannen houding zit u recht-op, trekt u uw schouders niet op en is de hoek tussen onderarm en bovenarm ca. 90 graden.</i>)	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
119. Zit u tijdens het werken goed achter in uw stoel en voelt u daarbij steun van de rugleuning in uw onderrug?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
120. Maakt u gebruik van de kantelstand van uw stoel?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
121. Zit u recht voor uw beeldscherm?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
122. Zijn uw ellebogen tijdens het typen ondersteund door bijvoorbeeld een armsteun?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
123. Zijn tijdens het typen en muizen uw polsen min of meer recht?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
124. Is uw onderarm tijdens het muizen ondersteund door bijvoorbeeld tafel of armsteun?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
125. Maakt u, wanneer dat mogelijk is, gebruik van toetsaanslagen in plaats van muisklikken?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
126. Typt u met veel kracht of knijpt u hard in uw muis?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
127. Onderbreekt u het beeldschermwerk na maximaal 2 uur gedurende tenminste 10 minuten met een pauze of met ander werk?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
128. Onderbreekt u intensief beeldschermwerk na maximaal 10 minuten met een micropauze van tenminste 20 seconden?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
129. Doet u tijdens het beeldschermwerk rek- en strekoefeningen?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>

F Klachten van het bewegingsapparaat

De volgende vragen gaan over klachten aan het bewegingsapparaat

Klachten over uw nek, rug en ledematen

<i>Graag bij alle vragen aankruisen wat voor u het meest van toepassing is.</i>	ja, langdurig	ja, regelmatig	ja, een enkele keer	nee, nooit
130. Had u de afgelopen 12 maanden last (pijn, ongemak) van uw:				
a) nek	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
b) schouders	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
c) boven in de rug	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
d) onder in de rug	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
e) ellebogen	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
f) polsen/ handen	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
g) heupen/ dijen	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
h) knieën	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
i) enkels/ voeten	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>

131. Hebben de bij de vorige vraag aangekruiste klachten te maken met uw werk?

- 1 ja, geheel
- 2 ja, gedeeltelijk
- 3 misschien
- 4 nee

132. Wat was de directe oorzaak van uw klachten? (meerdere antwoorden mogelijk)

- 1 sportblessure
- 2 ongeval
- 3 huidaandoening
- 4 verrekking of verstuiking
- 5 snijwond of brandwond
- 6 aangeboren afwijking
- 7 reumatische aandoening
- 8 hernia
- 9 geen van bovenstaande oorzaken

Let op: de volgende vragen hebben betrekking op de **laatste 3 maanden**.

Klachten aan uw nek, schouders, armen, polsen, handen en vingers

<i>Graag bij alle vragen aankruisen wat voor u de laatste 3 maanden het meest van toepassing was.</i>	altijd	vaak	soms	nooit
133. Had u de afgelopen drie maanden in nek, schouders, armen, polsen, handen en/of vingers:				
a) een ongemakkelijk gevoel	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
b) een stijf gevoel	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
c) een duidelijk aanwijsbare pijnlijke plek	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
d) een pijnlijk gevoel zonder uitstraling	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
e) een pijnlijk gevoel met uitstraling op diverse plekken	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
f)) klachten op meerdere plekken	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
g) tintelingen	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
h) een doof gevoel	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
i) krachtsverlies	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
j) roodheid	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
k) zwellingen	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
l) een branderig of gloeiend gevoel	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>

Gevolgen van de klachten

<i>Graag bij alle vragen aankruisen wat voor u de laatste 3 maanden het meest van toepassing was.</i>	altijd	vaak	soms	nooit
134. De volgende situaties kwamen in de afgelopen drie maanden voor door klachten over nek, schouders, armen, polsen, handen en/of vingers:				
a) meer fouten maken in mijn werk	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
b) mijn werk moeten onderbreken	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
c) mijn werk moeten laten liggen	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
d) mijn werkdag voortijdig moeten beëindigen	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
e) gedurende een halve werkdag mijn normale taken niet kunnen uitvoeren	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
f) me ziek moeten melden	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
g) ook pijn hebben wanneer ik pauze heb	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
h) nog een paar uur pijn hebben wanneer ik thuis kom	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
i) mijn hobby's niet kunnen beoefenen	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
j) thuis niet meer met de computer kunnen werken	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
k) niet meer kunnen sporten	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
l) huishoudelijk werk niet kunnen uitvoeren	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
m) geen boodschappen kunnen doen	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
n) problemen hebben bij de persoonlijke verzorging (bv. tanden poetsen, aankleden)	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
o) niet goed in slaap kunnen komen	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
p) 's nachts wakker worden vanwege de pijn	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
q) na twee vrije dagen nog steeds klachten hebben	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
r) na een week vakantie nog steeds klachten hebben	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>

G Schadelijk geluid

De volgende vragen gaan over *schadelijk geluid*. Onder blootstaan aan schadelijk geluid verstaan wij blootstaan aan versterkt geluid, zoals in nabijheid van luidsprekers, monitoren of muziekinstrumenten waarvan bekend is dat zij veel geluid produceren. *Graag voor alle vragen aangeven wat voor u het meest van toepassing is.*

135. Wordt u beroepsmatig wel eens bloot gesteld aan schadelijk geluid?

- 1 altijd
 2 vaak
 3 soms
 4 nooit (*ga verder naar vraag 141*)

136. Heeft u voorlichting ontvangen van uw werkgever ten aanzien van schadelijk geluid?
- 1 nee
 - 2 ja
137. Heeft u een gehoortest (audiometrie) ondergaan?
- 1 nee
 - 2 ja (**ga verder naar vraag 138**)
138. Wanneer heeft U die gehoortest ondergaan?
- (zo precies mogelijk, maar maand en jaar volstaan ook)
- 5 weet niet
139. Heeft uw werkgever u persoonlijke gehoorbeschermingsmiddelen (oordoppen of iets dergelijks) ter beschikking gesteld?
- 1 nee (**ga verder naar vraag 141**)
 - 2 ja
140. Gebruikt u deze persoonlijke gehoorbeschermingsmiddelen?
- 1 altijd
 - 2 vaak
 - 3 soms
 - 4 nooit

H Arbobeleid in uw organisatie

De volgende vragen gaan over het arbobeleid in uw organisatie en over het Arboconvenant Podiumkunsten.

141. Bent u op de hoogte van het arbobeleid in uw eigen organisatie?
- 1 ja, heel goed op de hoogte **→ga naar vraag 142**
 - 2 ja, goed op de hoogte **→ga naar vraag 142**
 - 3 nauwelijks op de hoogte **→ga naar vraag 142**
 - 4 in het geheel niet op de hoogte **→ga naar vraag 144**
 - 5 weet niet **→ga naar vraag 144**
142. Merkt u verschil met het arbobeleid ten opzichte van drie jaar geleden?
- 1 ja, veel verschil **→ga naar vraag 143**
 - 2 nauwelijks verschil **→ga naar vraag 143**
 - 3 geen enkel verschil **→ga naar vraag 144**
 - 5 weet niet **→ga naar vraag 144**
143. U heeft geantwoord dat u verschil ziet met drie jaar geleden. Is er beter arbobeleid gekomen of juist niet?
- 1 veel beter
 - 2 beter
 - 3 slechter
 - 4 veel slechter
 - 5 weet niet

144. In 2002 is er een Arboconvenant afgesloten in de podiumkunsten tussen sociale partners en de overheid met als doel de arbeidsomstandigheden te verbeteren op gebieden als fysieke belasting (rsi, tillen), psychosociale belasting (werkdruk) en schadelijk geluid. Ook zijn er afspraken gemaakt over het bevorderen van vroegtijdige re-integratie van zieke werknemers. De afgelopen jaren zijn in het kader van het convenant verschillende activiteiten uitgevoerd. Bent u bekend met één of meerdere van onderstaande maatregelen/activiteiten? **(meer antwoorden mogelijk)**

	ja	nee
Kenniscentrum ArboPodium	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
De website www.arbopodium.nl	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
Voorlichting over schadelijk geluid	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
Voorlichting over fysieke belasting en beeldschermwerk	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
Richtlijnen voor tillen (maximaal tilgewicht 25 kg-stickers)	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
Basistraining fysieke belasting	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
Maatregelen om blootstelling aan schadelijk geluid te verminderen (verlaging geluids-blootstelling beneden 80 dB(A), geluidsluwe zones, regelmatige gehoortest)	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>

→ (indien minstens één maal ja, ga naar de vragen 145 en 146; indien alleen nee, ga naar vraag 147)

145. Hoe vaak heeft u in de praktijk met deze maatregelen/activiteiten te maken gehad?

- 1 heel vaak
 2 vaak
 3 regelmatig
 4 soms
 5 zelden/nooit
 -5 weet niet

146. Geef uw oordeel over de toepasbaarheid van de maatregelen/activiteiten? Geef een cijfer tussen 1 (geen enkel nu) en 10 (zeer nuttig):

- Geen enkel nut 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 zeer nuttig
 -5 weet niet

147. Bent u de afgelopen 4 jaar bewuster gaan werken om ziekteverzuim als gevolg van de arbeidsomstandigheden te voorkomen? Geef een cijfer tussen 1 (totaal niet bewust) en 10 (zeer bewust):

- Totaal niet bewust 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 zeer bewust
 -5 weet niet

148. U bent nu klaar met het invullen van deze vragenlijst. Als u in aanmerking wilt komen voor één van de 20 Cd-bonnen van twintig euro die verloot worden, dan verzoeken wij u om uw e-mailadres of uw telefoonnummer in te vullen

e-mailadres :

telefoonnummer :

I Opmerkingen

Als u nog opmerkingen heeft over de vragenlijst dan kunt u die hieronder invullen

Hartelijk bedankt voor uw medewerking!

Bijlage 4 Rechte tellingen werkgevers

Mag ik vragen waarom u weigert?

	aantal	%
Geen tijd/geen zin	20	22%
Persoonlijke redenen	3	3%
Hoorn wordt erop gegooid	1	1%
Iemand anders weigert voor resp.	3	3%
ZZP er	23	26%
Andere reden weigering...	40	44%
Totaal	90	100%

Mag ik u toch een paar vragen stellen?

	aantal	%
Ja	11	16%
Nee	56	84%
Totaal	67	100%

Hoeveel werknemers (uitzendkrachten en gedetacheerden niet meegerekend) zijn er op dit moment werkzaam in uw organisatie?

	aantal	%
1	1	9%
2	1	9%
3	1	9%
6	1	9%
15	1	9%
22	1	9%
35	1	9%
60	1	9%
65	1	9%
380	1	9%
weet niet/geen mening	1	9%
Totaal	11	100%

Wat is het ziekteverzuimpercentage op dit moment? (schatten mag)

	aantal	%
0	2	18%
1	1	9%
4,25	1	9%
weet niet/geen mening	7	64%
Totaal	11	100%

61. Met wie is gesproken?

	aantal	%
lid directie	103	36%
lid managementteam	40	14%
arbocoördinator/preventiemedewerker	42	15%
p&o functionaris	25	9%
anders, namelijk	75	26%
Totaal	285	100%

1. Bent u bekend met het Arboconvenant Podiumkunsten?

	aantal	%
Ja	237	86%
Nee	37	14%
Totaal	274	100%

2. Op welke wijze bent u bekend geraakt met het convenant?

	aantal	%
via voorlichting bij de start van het convenant	15	6%
via de website van de Stichting ArboPodium, www.arbopodium.nl	15	6%
via het Kenniscentrum ArboPodium, de projectorganisatie van	15	6%
via de werkgevers- of brancheorganisatie/koepel	112	48%
via de Informatiebrochure Arboconvenant Podiumkunsten (2002-	5	2%
via de werkgroep Ziekteverzuim en Re-integratie	1	0%
via één van de vakorganisaties/werknemersorganisaties bv FNV	7	3%
via mijn werknemers	6	3%
via werkcontacten	28	12%
anders, namelijk	94	40%
Totaal	235	100%

Meerdere antwoorden mogelijk

3. Allereerst vraag ik u naar de communicatie rond het convenant. In hoeverre bent u bekend met de digitale nieuwsbrief van Kenniscentrum ArboPodium:

	aantal	%
ken ik goed	60	22%
ken ik een beetje	89	33%
heb ik alleen maar van gehoord	38	14%
ken ik niet	83	31%
Totaal	270	100%

4. Wat is uw oordeel over de mate waarin de digitale nieuwsbrief heeft bijgedragen aan de bewustwording van de sector of Koepel over arbeidsomstandigheden. Geef een cijfer tussen 1 (geen enkele bijdrage) en 10 (een zeer grote bijdrage):

	aantal	%
1	1	1%
2	2	1%
3	4	3%
4	4	3%
5	14	9%
6	31	21%
7	52	35%
8	27	18%
9	1	1%
10	1	1%
weet niet/geen mening	12	8%
Totaal	149	100%

5. In hoeverre bent u bekend met de nieuwsbrief Podiumpost:

	aantal	%
ken ik goed	26	10%
ken ik een beetje	41	15%
heb ik alleen maar van gehoord	17	6%
ken ik niet	186	69%
Totaal	270	100%

6. Wat is uw oordeel over de mate waarin de nieuwsbrief Podiumpost heeft bijgedragen aan de bewustwording van de sector of Koepel over arbeidsomstandigheden. Geef een cijfer tussen 1 (geen enkele bijdrage) en 10 (een zeer grote bijdrage):

	aantal	%
4	2	3%
5	4	6%
6	21	31%
7	19	28%
8	14	21%
weet niet/geen mening	7	10%
Totaal	67	100%

7. In hoeverre bent u bekend met de website www.arbopodium.nl:

	aantal	%
ken ik goed	99	37%
ken ik een beetje	86	32%
heb ik alleen maar van gehoord	31	11%
ken ik niet	54	20%
Totaal	270	100%

8. Wat is uw oordeel over de mate waarin de website www.arbopodium.nl heeft bijgedragen aan de bewustwording van de sector of Koepel over arbeidsomstandigheden. Geef een cijfer tussen 1 (geen enkele bijdrage) en 10 (een zeer grote bijdrage):

	aantal	%
1	2	1%
2	1	1%
3	5	3%
4	5	3%
5	20	11%
6	34	18%
7	62	34%
8	37	20%
9	2	1%
10	1	1%
weet niet/geen mening	16	9%
Totaal	185	100%

9. In hoeverre bent u bekend met de voorlichting/flyers bij de start van het convenant:

	aantal	%
ken ik goed	44	16%
ken ik een beetje	49	18%
heb ik alleen maar van gehoord	25	9%
ken ik niet	152	56%
Totaal	270	100%

10. Wat is uw oordeel over de mate waarin de voorlichting/flyers bij de start van het convenant hebben bijgedragen aan de bewustwording van de sector of Koepel over arbeidsomstandigheden. Geef een cijfer tussen 1 (geen enkele bijdrage) en 10

	Aantal	%
2	1	1%
5	16	17%
6	16	17%
7	34	37%
8	16	17%
9	2	2%
weet niet/geen mening	8	9%
Totaal	93	100%

11. Heeft u een Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (met daarin opgenomen een bedrijfsplan van aanpak)?

	Aantal	%
Ja	215	80%
Nee	51	19%
weet niet/geen mening	4	1%
Totaal	270	100%

12. Heeft u bij het maken van de risico-inventarisatie gebruik gemaakt van het speciaal daarvoor ontwikkelde digitale programma DigiRie?

	Aantal	%
Ja	75	35%
Nee	120	56%
weet niet/geen mening	20	9%
Totaal	215	100%

13. Er is ook een digitale risico-inventarisatie ontwikkeld die per productie, dus in het geval van samenwerkende werkgevers, wordt gemaakt. Heeft u daarvan wel eens gebruik gemaakt?

	Aantal	%
Ja	44	59%
Nee	30	40%
weet niet/geen mening	1	1%
Totaal	75	100%

14. Sinds wanneer heeft u een Risico-Inventarisatie en -Evaluatie in uw organisatie?

	Aantal	%
1995	2	1%
1996	9	4%
1997	5	2%
1998	24	11%
1999	12	6%
2000	18	8%
2001	30	14%
2002	22	10%
2003	30	14%
2004	27	13%
2005	10	5%
2006	8	4%
weet niet/geen mening	18	8%
Totaal	215	100%

15. Bent u bekend met de Stichting Tekening, die inzicht heeft in alle podia in Nederland?

	aantal	%
Ja	125	46%
Nee	145	54%
Totaal	270	100%

De volgende vragen gaan over het arbeidsrisico van fysieke belasting

	aantal	%
Ja	65	24%
Nee	198	73%
weet niet/geen mening	7	3%
Totaal	270	100%

17. Bent u bekend met (mogelijke) oorzaken van fysieke overbelasting?

	aantal	%
Ja	263	97%
Nee	6	2%
weet niet/geen mening	1	0%
Totaal	270	100%

18. Bent u op de hoogte van manieren waarop fysieke overbelasting kan worden voorkomen?

	aantal	%
Ja	257	95%
Nee	11	4%
weet niet/geen mening	2	1%
Totaal	270	100%

19. Heeft u in de afgelopen vier jaar maatregelen genomen om fysieke overbelasting te verminderen?

	aantal	%
Ja	235	87%
Nee	31	11%
weet niet/geen mening	4	1%
Totaal	270	100%

20. Welke maatregelen heeft u genomen?

	aantal	%
vaststellen maximaal tilgewicht op 25 kilogram	174	74%
mensen naar de basistraining fysieke belasting gestuurd	71	30%
Ergo-coach 'ingehuurd'	36	15%
iemand binnen de organisatie aangesteld als contactpersoon (maatregelen tegen RSI)	142	60%
decorstukken in delen van maximaal 25 kilogram	157	67%
instructie/voorlichting	99	42%
toepassing lichtere materialen	172	73%
anders, namelijk	130	55%
andere, namelijk	108	46%
Totaal	235	100%

Meerdere antwoorden mogelijk

21. Heeft het arboconvenant ertoe bijgedragen dat u deze maatregelen heeft genomen?

	aantal	%
Ja	128	54%
Nee	101	43%
weet niet/geen mening	6	3%
Totaal	235	100%

22. Heeft u de maatregelen voor het verminderen van fysieke belasting vastgelegd in een Bedrijfsplan van Aanpak?

	aantal	%
Ja	96	41%
Deels	39	17%
Nee	94	40%
weet niet/geen mening	6	3%
Totaal	235	100%

23. Hebben de maatregelen het gewenste effect gehad inzake minder klachten over fysieke belasting?

	aantal	%
Ja	146	62%
Nee	40	17%
weet niet/geen mening	49	21%
Totaal	235	100%

24. Hebben de maatregelen het gewenste effect gehad inzake minder ziekteverzuim?

	aantal	%
Ja	97	41%
Nee	74	31%
weet niet/geen mening	64	27%
Totaal	235	100%

25. Zijn er personen in uw bedrijf/organisatie die klachten hebben als gevolg van psychosociale belasting?

	aantal	%
Ja	74	27%
Nee	188	70%
weet niet/geen mening	8	3%
Totaal	270	100%

26. Bent u bekend met mogelijke oorzaken van psychosociale overbelasting?

	aantal	%
Ja	229	85%
Nee	37	14%
weet niet/geen mening	4	1%
Totaal	270	100%

27. Bent u op de hoogte van manieren waarop psychosociale overbelasting kan worden voorkomen?

	aantal	%
Ja	198	73%
Nee	70	26%
weet niet/geen mening	2	1%
Totaal	270	100%

28. Heeft u in de afgelopen vier jaar maatregelen genomen om psychosociale overbelasting te verminderen?

	aantal	%
Ja	139	51%
Nee	127	47%
weet niet/geen mening	4	1%
Totaal	270	100%

29. Welke maatregelen heeft u genomen?

	aantal	%
mensen uit het bedrijf deel laten nemen aan basistraining fy	21	15%
geven van voorlichting	83	60%
ondervangen probleem van samenwerkende werkgevers door gebruik nemen van logistieke maatregelen	45	32%
andere, namelijk	99	71%
Totaal	139	100%

Meerdere antwoorden mogelijk

30. Heeft het arboconvenant er toe bijgedragen dat u deze maatregelen heeft genomen?

	aantal	%
Ja	44	32%
Nee	91	65%
weet niet/geen mening	4	3%
Totaal	139	100%

31. Heeft u maatregelen voor het verminderen van psychosociale belasting vastgelegd in een Bedrijfsplan van Aanpak?

	aantal	%
Ja	33	24%
Deels	13	9%
Nee	89	64%
weet niet/geen mening	4	3%
Totaal	139	100%

32. Hebben de maatregelen het gewenste effect gehad inzake minder klachten over psychosociale belasting?

	aantal	%
Ja	83	60%
Nee	19	14%
weet niet/geen mening	37	27%
Totaal	139	100%

33. Hebben de maatregelen het gewenste effect gehad inzake minder ziekteverzuim?

	aantal	%
Ja	71	51%
Nee	27	19%
weet niet/geen mening	41	29%
Totaal	139	100%

34. Zijn er personen in uw bedrijf/organisatie die worden blootgesteld aan schadelijk geluid?

	aantal	%
Ja	167	62%
Nee	99	37%
weet niet/geen mening	4	1%
Totaal	270	100%

35. Bent u bekend met de mogelijke gevolgen van blootstelling aan schadelijk versterkt geluid?

	aantal	%
Ja	263	97%
Nee	7	3%
Totaal	270	100%

36. Heeft u in de afgelopen vier jaar maatregelen genomen om deze geluidshinder te verminderen?

	aantal	%
Ja	180	67%
Nee	87	32%
weet niet/geen mening	3	1%
Totaal	270	100%

37. Welke maatregelen heeft u genomen?

	aantal	%
verlaging van de effectieve geluidsblootstelling bij voorkeur	77	43%
het creëren van geluidsluwe zones voor functiegroepen voor w	58	32%
regelmatige gehoortest	50	28%
geven van voorlichting	135	75%
beschikbaar maken van passende gehoorbeschermingsmiddelen	155	86%
andere maatregelen, te weten.	40	22%
Totaal	180	100%

Meerdere antwoorden mogelijk

38. Heeft het arboconvenant er toe bijgedragen dat u deze maatregelen heeft genomen?

	aantal	%
Ja	85	47%
Nee	91	51%
weet niet/geen mening	4	2%
Totaal	180	100%

39. Heeft u de maatregelen voor het verminderen van schadelijk versterkt geluid vastgelegd in een Bedrijfsplan van Aanpak?

	aantal	%
Ja	88	49%
Deels	8	4%
Nee	79	44%
weet niet/geen mening	5	3%
Totaal	180	100%

40. Hebben de maatregelen het gewenste effect gehad inzake minder klachten over schadelijk versterkt geluid?

	aantal	%
Ja	104	58%
Nee	46	26%
weet niet/geen mening	30	17%
Totaal	180	100%

41. Hebben de maatregelen het gewenste effect gehad inzake minder ziekteverzuim?

	aantal	%
Ja	48	27%
Nee	79	44%
weet niet/geen mening	53	29%
Totaal	180	100%

42. Heeft u binnen uw bedrijf de afgelopen vier jaar activiteiten ontwikkeld en ingevoerd die zijn gericht op het terugdringen van langdurig ziekteverzuim en WAO-instroom?

	aantal	%
Ja	131	49%
Nee	129	48%
weet niet/geen mening	10	4%
Totaal	270	100%

43. Welke activiteiten zijn dat?

	aantal	%
het inrichten van een verzuim- en re-integratieprotocol	96	73%
toepassen stand der wetenschap in Bedrijfsplan van Aanpak	57	44%
het direct contact opnemen met een zieke medewerker	121	92%
anders, namelijk	52	40%
Totaal	131	100%

Meerdere antwoorden mogelijk

44. Heeft het arboconvenant er toe bijgedragen dat u deze maatregelen heeft genomen?

	aantal	%
Ja	52	40%
Nee	76	58%
weet niet/geen mening	3	2%
Totaal	131	100%

45. Heeft u de maatregelen vastgelegd in een Bedrijfsplan van Aanpak?

	aantal	%
Ja	68	52%
Deels	9	7%
Nee	49	37%
weet niet/geen mening	5	4%
Totaal	131	100%

46. Wat is uw algeheel oordeel over de mate waarin het convenant heeft bijgedragen aan het verbeteren van de arbeidsomstandigheden? Geef een cijfer tussen 1 (geen enkele bijdrage) en 10 (een zeer grote bijdrage):

	aantal	%
1	7	3%
2	6	2%
3	5	2%
4	6	2%
5	22	8%
6	53	20%
7	99	37%
8	35	13%
9	4	1%
weet niet/geen mening	33	12%
Totaal	270	100%

47. Wat is uw algemeen oordeel over het arboconvenant Podiumkunsten?

	aantal	%
te ambitieus	1	0%
Goed	69	26%
Nuttig	34	13%
Heeft te weinig tot stand gebracht	3	1%
niet nodig	5	2%
Slecht	4	1%
anders, namelijk	117	43%
weet niet/geen mening	37	14%
Totaal	270	100%

49. Bent u in uw organisatie actief bezig met het verder ontwikkelen van het arbobeleid?

	aantal	%
ja, heel actief	20	7%
ja, actief	164	61%
nee, nauwelijks actief	65	24%
nee, arbobeleid staat stil	19	7%
weet niet/geen mening	2	1%
Totaal	270	100%

50. Is het volgens u zinvol om de bij ArboPodium tijdens het convenant vergaarde kennis te bewaren, toepasbaar en up-to-date te houden?

	aantal	%
heel zinvol	61	23%
Zinvol	182	67%
Neutraal	2	1%
nauwelijks zinvol	7	3%
niet zinvol	4	1%
weet niet/geen mening	14	5%
Totaal	270	100%

51. Bent u ermee eens dat dienstverlening speciaal gericht op gezond werk voor de Podium-branche behouden moet blijven?

	aantal	%
helemaal mee eens	84	31%
mee eens	170	63%
niet eens / niet oneens	4	1%
mee oneens	8	3%
helemaal mee oneens	1	0%
weet niet/geen mening	3	1%
Totaal	270	100%

52. Wat vindt u van de stelling dat het Kenniscentrum ArboPodium behouden dient te blijven?

	aantal	%
helemaal mee eens	63	23%
mee eens	172	64%
niet eens / niet oneens	5	2%
mee oneens	15	6%
weet niet/geen mening	15	6%
Totaal	270	100%

53. Vindt u het zinvol dat er regelmatig voorlichting wordt gegeven op het gebied van veiligheid en preventie, bijvoorbeeld via een digitale nieuwsbrief?

	aantal	%
heel zinvol	75	28%
Zinvol	185	69%
Neutraal	2	1%
nauwelijks zinvol	3	1%
niet zinvol	2	1%
weet niet/geen mening	3	1%
Totaal	270	100%

54. Vindt u het van belang dat een service als de DigiRIE die helpt bij het inventariseren en evalueren van de arbeidsrisico's blijft voortbestaan?

	aantal	%
van groot belang	49	18%
van belang	164	61%
Neutraal	1	0%
nauwelijks van belang	14	5%
van geen enkel belang	7	3%
weet niet/geen mening	35	13%
Totaal	270	100%

55. In hoeverre bent u het eens met de stelling dat in de looptijd van het convenant werkgevers en werknemers zich meer bewust zijn geworden van arbeidsrisico's?

	aantal	%
helemaal mee eens	61	23%
mee eens	161	60%
niet eens / niet oneens	8	3%
mee oneens	15	6%
weet niet/geen mening	25	9%
Totaal	270	100%

56. Hoeveel werknemers, uitzendkrachten en gedetacheerden niet meegerekend, zijn er op dit moment werkzaam in uw organisatie?

	aantal	%
1	5	2%
2	6	2%
3	5	2%
4	11	4%
5	11	4%
6	14	5%
7	10	4%
8	7	3%
9	13	5%
10	17	6%
11	8	3%
12	13	5%
13	2	1%
14	5	2%
15	18	7%
16	4	1%
17	3	1%
18	5	2%
19	3	1%
20	8	3%
21	1	0%
22	1	0%
23	1	0%
25	9	3%
26	2	1%
27	1	0%
28	1	0%
30	8	3%
31	1	0%
32	1	0%
34	1	0%
35	5	2%
36	1	0%
38	2	1%
40	1	0%
42	1	0%
45	3	1%
50	3	1%
55	1	0%
56	1	0%

Vervolg tabel vraag 56 organisatie?

	aantal	%
60	9	3%
62	1	0%
65	1	0%
68	2	1%
70	2	1%
72	1	0%
80	4	1%
82	1	0%
83	1	0%
85	3	1%
89	1	0%
90	2	1%
95	1	0%
100	4	1%
105	1	0%
115	1	0%
120	3	1%
125	2	1%
126	1	0%
135	1	0%
140	1	0%
150	5	2%
160	1	0%
200	2	1%
240	1	0%
320	1	0%
400	1	0%
1000	1	0%
weet niet/geen mening	2	1%
Totaal	270	100%

57. Bij welke 'koepel' van de podiumkunsten is uw organisatie aangesloten? Meerdere antwoorden mogelijk

	aantal	%
Vereniging van Schouwburg- en Concertgebouwdirecteuren (VSCD)	92	34%
Vereniging van Jazz- en Improvisatiemuziek Podia (VIP)	3	1%
Vereniging van Nederlandse Poppodia & Festivals (VNPF)	35	13%
Vereniging Actuele Muziek Podia (VAMP)	3	1%
Vereniging van Nederlandse Theatergezelschappen (VNT)	64	24%
Vereniging van Vrije Theaterproducenten (VVTP)	4	1%
Vereniging voor Podiumtechnologie (VPT)	21	8%
Vereniging Nederlandse Ensembles (VNME)	13	5%
Contactorgaan van Nederlandse Orkesten (CNO)	9	3%
Koepel Opera	2	1%
Directie Overleg Dans (DOD)	14	5%
Anders	31	11%
Totaal	270	100%

Meerdere antwoorden mogelijk

58. Is er de laatste vier jaar sprake van daling, stabiliteit of stijging van het ziekteverzuim in uw bedrijf?

	aantal	%
Daling	65	24%
Stabiliteit	174	64%
Stijging	14	5%
weet niet/geen mening	17	6%
Totaal	270	100%

59. Wat is het ziekteverzuimpercentage op dit moment? (schatten mag)

	aantal	%
0	84	31%
0,1	6	2%
0,2	1	0%
0,28	1	0%
0,4	1	0%
0,5	6	2%
1	15	6%
1,5	4	1%
1,8	1	0%
2	11	4%
2,5	9	3%
2,7	1	0%
2,8	2	1%
2,9	1	0%
3	8	3%
3,2	1	0%
3,3	1	0%
3,5	4	1%
4	7	3%
4,3	1	0%
4,5	4	1%
4,6	1	0%
5	22	8%
5,4	2	1%
5,5	3	1%
6	4	1%
7	4	1%
8	2	1%
9	1	0%
10	4	1%
11	1	0%
11,6	1	0%
12	1	0%
15	1	0%
17	1	0%
30	1	0%
weet niet/geen mening	52	19%
Totaal	270	100%

59. Gemiddelde ziekteverzuimpercentage

	Mean	N
	2,45	N=218

60. Wat was het ziekteverzuimpercentage in 2002? (schatten mag)

	aantal	%
0	53	20%
0,1	4	1%
0,2	1	0%
0,3	1	0%
0,4	2	1%
0,5	3	1%
1	10	4%
2	8	3%
2,5	6	2%
2,8	1	0%
3	6	2%
3,5	5	2%
3,7	1	0%
4	5	2%
4,5	2	1%
5	11	4%
5,3	1	0%
5,4	1	0%
5,5	2	1%
6	9	3%
6,37	1	0%
6,4	1	0%
6,5	1	0%
7	3	1%
7,5	3	1%
8	4	1%
8,5	1	0%
9	2	1%
10	8	3%
11,5	1	0%
12	1	0%
13	2	1%
14,5	1	0%
15	2	1%
20	2	1%
25	1	0%
40	1	0%
weet niet/geen mening	103	38%
Totaal	270	100%

62. Tot slot willen we uw medewerking vragen bij het benaderen van uw werknemers

	aantal	%
Ja	233	86%
Nee	37	14%
Totaal	270	100%

Bijlage 5 Rechte tellingen werknemers

1. Wat is uw geboortejaar?

	aantal	%
42	3	1%
43	2	0%
44	1	0%
45	2	0%
46	8	2%
47	8	2%
48	12	2%
49	13	3%
50	9	2%
51	9	2%
52	1	0%
53	15	3%
54	13	3%
55	12	2%
56	13	3%
57	15	3%
58	12	2%
59	14	3%
60	15	3%
61	16	3%
62	13	3%
63	16	3%
64	15	3%
65	25	5%
66	16	3%
67	12	2%
68	12	2%
69	21	4%
70	19	4%
71	16	3%
72	11	2%
73	12	2%
74	13	3%
75	10	2%
76	17	3%
77	12	2%
78	17	3%
79	9	2%
80	9	2%
81	9	2%
82	12	2%
83	4	1%
84	4	1%
85	1	0%
86	4	1%
87	1	0%
Totaal	503	100%

2. Bent u man of vrouw?

	aantal	%
Man	252	50%
Vrouw	251	50%
Totaal	503	100%

3. Wat is de hoogste opleiding die u heeft voltooid?

	aantal	%
geen onderwijs	1	0%
basisonderwijs, lagere school	5	1%
middelbaar onderwijs (MAVO, ULO, MULO)	45	9%
voorbereidend beroepsonderwijs, lager beroepsonderwijs (VMBO)	21	4%
algemeen voortgezet onderwijs (HBS, MMS, HAVO, atheneum, gym)	58	12%
middelbaar beroepsonderwijs (MBO, MTS, MEAO)	90	18%
hoger beroepsonderwijs (HBO, HEAO, HTS)	195	39%
wetenschappelijk onderwijs (universiteit)	81	16%
anders, namelijk:	7	1%
Totaal	503	100%

4. Tot welke categorie behoort uw functie?

	aantal	%
uitvoerend kunstenaar	80	16%
technisch medewerker	133	26%
Stafmedewerker	76	15%
administratief/ ondersteunend/ facilitair medewerker	159	32%
anders, namelijk:	55	11%
Totaal	503	100%

5. Bij welke koepel is de organisatie waar u werkzaam bent aangesloten?

	aantal	%
VSCD (Vereniging van Schouwburg- en Concertgebouwdirecteuren)	165	33%
VIP (Vereniging van Jazz- en Improvisatiemuziek Podia)	4	1%
VNP (Vereniging van Nederlandse Poppodia)	29	6%
VAMP (Vereniging Actuele Muziek Podia)	1	0%
VNT (Vereniging van Nederlandse Theatergezelschappen)	61	12%
VVTP (Vereniging van Vrije Theaterproducenten)	3	1%
VNME (Vereniging Nederlandse Ensembles)	4	1%
CNO (Contactorgaan van Nederlandse Orkesten)	41	8%
Koepel Opera	41	8%
DOD (Directie Overleg Dans)	51	10%
VECTA (Vereniging van Organisatoren van Evenementen, Concert)	1	0%
Niet bekend	102	20%
Totaal	503	100%

7. Hoeveel dienstjaren werkt u bij deze organisatie?

	aantal	%
0	9	2%
1	60	12%
2	36	7%
3	37	7%
4	25	5%
5	36	7%
6	43	9%
7	32	6%
8	24	5%
9	12	2%
10	27	5%
11	12	2%
12	16	3%
13	7	1%
14	15	3%
15	13	3%
16	10	2%
17	4	1%
18	6	1%
19	7	1%
20	14	3%
21	4	1%
22	5	1%
23	3	1%
24	5	1%
25	8	2%
26	4	1%
27	6	1%
28	4	1%
29	4	1%
30	5	1%
31	2	0%
32	1	0%
34	1	0%
35	4	1%
36	1	0%
37	1	0%
Totaal	503	100%

8. Wat voor soort dienstrooster heeft u?

	aantal	%
dagdienst (meestal tijdens kantooruren werkzaam)	222	44%
middag-/avonddienst (meestal tijdens middag- en avonduren we)	12	2%
onregelmatige dienst (op wisselende uren werkzaam, inclusief anders, namelijk:	250	50%
	19	4%
Totaal	503	100%

9. Wat voor soort contract heeft u?

	aantal	%
vaste aanstelling	427	85%
tijdelijke aanstelling	54	11%
nul-uren contract / min / max contract / oproepcontract	6	1%
op uitzendbasis	2	0%
Gedetacheerd	2	0%
anders, namelijk:	12	2%
Totaal	503	100%

10. Wat is de omvang van uw dienstverband?

	aantal	%
4	5	1%
5	3	1%
6	3	1%
7	1	0%
8	7	1%
10	6	1%
12	6	1%
13	1	0%
14	4	1%
15	2	0%
16	14	3%
18	8	2%
19	3	1%
20	25	5%
21	1	0%
22	6	1%
23	2	0%
24	35	7%
25	7	1%
26	6	1%
27	5	1%
28	9	2%
29	5	1%
30	27	5%
32	50	10%
33	1	0%
34	4	1%
35	3	1%
36	76	15%
37	4	1%
38	107	21%
39	1	0%
40	64	13%
42	1	0%
50	1	0%
Totaal	503	100%

11. Hoeveel dagen in de week werkt u?

	aantal	%
1	12	2%
2	23	5%
3	63	13%
4	96	19%
5	259	51%
6	35	7%
7	15	3%
Totaal	503	100%

12. Werkt u over, dat wil zeggen meer uren dan contractueel zijn vastgelegd?

	aantal	%
ja, structureel	149	30%
ja, incidenteel	249	50%
nee, nooit	105	21%
Totaal	503	100%

13. Hoeveel overuren maakt u gemiddeld per week?

	aantal	%
0	16	4%
1	76	19%
2	75	19%
3	41	10%
4	50	13%
5	39	10%
6	18	5%
7	4	1%
8	15	4%
10	18	5%
12	2	1%
14	2	1%
15	4	1%
16	2	1%
18	1	0%
20	5	1%
22	1	0%
25	1	0%
26	1	0%
30	1	0%
32	5	1%
36	3	1%
40	9	2%
42	5	1%
45	2	1%
50	1	0%
55	1	0%
Totaal	398	100%

14. Heeft u een leidinggevende functie?

	aantal	%
Nee	355	71%
Ja	148	29%
Totaal	503	100%

15. Hoeveel personen werken er in uw bedrijf?

	aantal	%
1 tot en met 4	13	3%
5 tot en met 9	58	12%
10 tot en met 49	155	31%
50 tot en met 99	100	20%
100 tot en met 499	115	23%
500 tot en met 999	50	10%
weet niet/geen mening	12	2%
Totaal	503	100%

16. Moet u in een hoog tempo werken?

	aantal	%
ja, regelmatig	155	31%
ja, soms	300	60%
Nee	48	10%
Totaal	503	100%

17. Moet u onder hoge tijdsdruk werken?

	aantal	%
Ja, regelmatig	129	26%
Ja, soms	307	61%
Nee	67	13%
Totaal	503	100%

Werktempo en werkhoeveelheid: graag voor alle vragen aankruisen hoe vaak u hiermee in uw werk te maken krijgt

	altijd		vaak		soms		nooit		Totaal	
	aantal	%	aantal	%	aantal	%	aantal	%	aantal	%
18. Moet u erg snel werken?	14	3%	171	34%	297	59%	21	4%	503	100%
19. Heeft u te veel werk te doen?	41	8%	174	35%	249	50%	39	8%	503	100%
20. Moet u extra hard werken om iets af te krijgen?	16	3%	112	22%	339	67%	36	7%	503	100%
21. Werkt u onder tijdsdruk?	35	7%	145	29%	293	58%	30	6%	503	100%
22. Moet u zich haasten?	11	2%	95	19%	350	70%	47	9%	503	100%
23. Kunt u uw werk op uw gemak doen?	15	3%	177	35%	276	55%	35	7%	503	100%
24. Heeft u te maken met een achterstand in uw werkzaamheden?	10	2%	62	12%	254	50%	177	35%	503	100%
25. Heeft u te weinig werk?	1	0%	9	2%	112	22%	381	76%	503	100%
26. Heeft u problemen met het werktempo?	3	1%	6	1%	208	41%	286	57%	503	100%
27. Heeft u problemen met de werkdruk?	2	0%	28	6%	247	49%	226	45%	503	100%
28. Zou u het kalmer aan willen doen in uw werk?	8	2%	37	7%	277	55%	181	36%	503	100%

Emotionele belasting: graag voor alle vragen aankruisen hoe vaak u hiermee in uw werk te maken krijgt

	altijd		vaak		soms		nooit		Totaal	
	aantal	%	aantal	%	aantal	%	aantal	%	aantal	%
29. Is uw werk emotioneel zwaar?	17	3%	58	12%	236	47%	192	38%	503	100%
30. Wordt u in uw werk met dingen geconfronteerd die u persoonlijk raken?	9	2%	58	12%	298	59%	138	27%	503	100%
31. Wordt er door anderen een persoonlijk beroep op u gedaan in uw werk?	18	4%	110	22%	301	60%	74	15%	503	100%
32. Voelt u zich persoonlijk aangevallen of bedreigd in uw werk?	2	0%	19	4%	167	33%	315	63%	503	100%
33. Heeft u in uw werk contacten met lastige klanten?	4	1%	28	6%	311	62%	160	32%	503	100%
34. Moet u voor uw werk mensen kunnen overtuigen of overreden?	10	2%	136	27%	275	55%	82	16%	503	100%
35. Komt u door uw werk in aangrijpende situaties terecht?	2	0%	21	4%	209	42%	271	54%	503	100%

Afwisseling in het werk: graag voor alle vragen aankruisen hoe vaak u hiermee in uw werk te maken krijgt

	altijd		vaak		soms		nooit		Totaal	
	aantal	%	aantal	%	aantal	%	aantal	%	aantal	%
36. Moet u in uw werk telkens dezelfde dingen doen?	26	5%	150	30%	247	49%	80	16%	503	100%
37. Is voor uw werk creativiteit vereist?	119	24%	205	41%	162	32%	17	3%	503	100%
38. Is uw werk gevarieerd?	138	27%	260	52%	94	19%	11	2%	503	100%
39. Vraagt uw werk een eigen inbreng?	139	28%	246	49%	105	21%	13	3%	503	100%
40. Doet uw werk voldoende beroep op al uw vaardigheden en capaciteiten?	77	15%	233	46%	157	31%	36	7%	503	100%
41. Heeft u in uw werk voldoende afwisseling?	97	19%	277	55%	115	23%	14	3%	503	100%

Zelfstandigheid in het werk: graag voor alle vragen aankruisen hoe vaak u hiermee in uw werk te maken krijgt

	altijd		vaak		soms		nooit		Totaal	
	aantal	%	aantal	%	aantal	%	aantal	%	aantal	%
42. Heeft u vrijheid bij het uitvoeren van uw werkzaamheden?	81	16%	271	54%	121	24%	30	6%	503	100%
43. Heeft u invloed op de planning van uw werkzaamheden?	98	19%	197	39%	136	27%	72	14%	503	100%
44. Heeft u invloed op het werktempo?	61	12%	167	33%	188	37%	87	17%	503	100%
45. Kunt u zelf bepalen hoe u uw werk uitvoert?	83	17%	235	47%	142	28%	43	9%	503	100%
46. Kunt u uw werk even onderbreken als u dat nodig vindt?	110	22%	177	35%	140	28%	76	15%	503	100%
47. Kunt u zelf de volgorde van uw werkzaamheden bepalen?	106	21%	214	43%	98	19%	85	17%	503	100%
48. Kunt u meebeslissen over het tijdstip waarop iets af moet zijn?	40	8%	163	32%	177	35%	123	24%	503	100%
49. Kunt u zelf bepalen hoeveel tijd u aan een bepaalde activiteit besteedt?	72	14%	207	41%	157	31%	67	13%	503	100%
50. Lost u problemen in uw werkzaamheden zelf op?	102	20%	333	66%	64	13%	4	1%	503	100%
51. Kunt u uw werk zelf indelen?	95	19%	218	43%	123	24%	67	13%	503	100%
52. Kunt u zelf de inhoud van uw werkzaamheden bepalen?	28	6%	158	31%	201	40%	116	23%	503	100%

Relatie met directe leiding: graag voor alle vragen aankruisen hoe vaak u hiermee in uw werk te maken krijgt

	altijd		vaak		soms		nooit		Totaal	
	aantal	%	aantal	%	aantal	%	aantal	%	aantal	%
53. Kunt u op uw directe leiding rekenen wanneer u het in uw werk wat moeilijk krijgt?	122	24%	190	38%	163	32%	28	6%	503	100%
54. Kunt u als dat nodig is uw directe leiding om hulp vragen?	160	32%	189	38%	134	27%	20	4%	503	100%
55. Is uw verstandhouding met uw directe leiding goed?	182	36%	222	44%	86	17%	13	3%	503	100%
56. Heeft u conflicten met uw directe leiding?	6	1%	28	6%	221	44%	248	49%	503	100%
57. Voelt u zich in uw werk gewaardeerd door uw directe leiding?	99	20%	206	41%	162	32%	36	7%	503	100%
58. Heeft u te maken met agressie van uw directe leiding?	2	0%	9	2%	63	13%	429	85%	503	100%
59. Is uw directe leiding vriendelijk tegen u?	221	44%	212	42%	69	14%	1	0%	503	100%
60. Heerst er tussen u en uw directe leiding een prettige sfeer?	195	39%	217	43%	80	16%	11	2%	503	100%
61. Doen zich tussen u en uw directe leiding vervelende gebeurtenissen voor?	3	1%	16	3%	244	49%	240	48%	503	100%

Plezier in het werk: graag voor alle vragen aankruisen hoe vaak u hiermee in uw werk te maken krijgt

	nee		ja		Totaal	
	aantal	%	aantal	%	aantal	%
62. Ik kan wel zeggen dat ik tegen mijn werk opzie	461	92%	42	8%	503	100%
63. Ik doe mijn werk omdat het moet, daarmee is alles wel gezegd	458	91%	45	9%	503	100%
64. Meestal vind ik het wel prettig om aan de werkdag te beginnen	49	10%	454	90%	503	100%
65. Na zo'n vijf jaar heb je het in dit werk wel gezien	386	77%	117	23%	503	100%
66. Ik vind mijn werk nog steeds boeiend, elke dag weer	162	32%	341	68%	503	100%
67. Het idee dat ik dit werk nog tot mijn pensioen moet doen, benauwt me	321	64%	182	36%	503	100%
68. Ik heb plezier in mijn werk	33	7%	470	93%	503	100%
69. Ik moet telkens weerstand bij mezelf overwinnen om mijn werk te doen	473	94%	30	6%	503	100%
70. Ik moet mezelf er vaak toe zetten om een werkopdracht uit te voeren	453	90%	50	10%	503	100%

Herstelbehoefte: graag voor alle vragen aankruisen hoe vaak u hiermee in uw werk te maken krijgt

	nee		Ja		Totaal	
	aantal	%	aantal	%	aantal	%
71. Ik vind het moeilijk om me te ontspannen aan het einde van een werkdag	374	74%	129	26%	503	100%
72. Aan het einde van een werkdag ben ik echt op	315	63%	188	37%	503	100%
73. Mijn baan maakt dat ik me aan het eind van een werkdag nogal uitgeput voel	306	61%	197	39%	503	100%
74. Ik kom meestal pas op een tweede vrije dag tot rust	335	67%	168	33%	503	100%
75. Het kost mij moeite om me te concentreren in mijn vrije uren na het werk	389	77%	114	23%	503	100%
76. Ik kan weinig belangstelling opbrengen voor andere mensen, wanneer ik zelf net thuis ben gekomen	347	69%	156	31%	503	100%
77. Het kost mij over het algemeen meer dan een uur voordat ik helemaal hersteld ben na mijn werk	281	56%	222	44%	503	100%
78. Als ik thuis kom moeten ze mij even met rust laten	313	62%	190	38%	503	100%
79. Het komt vaak voor dat ik na een werkdag door vermoeidheid niet meer toekom aan andere bezigheden	305	61%	198	39%	503	100%
80. Het komt voor dat ik tijdens het laatste deel van de werkdag door vermoeidheid mijn werk niet meer zo goed kan doen	393	78%	110	22%	503	100%

De volgende vragen gaan over de fysieke belasting in uw werk. 81. Doet u zwaar werk?

	aantal	%
ja, regelmatig	107	21%
ja, soms	129	26%
Nee	267	53%
Totaal	503	100%

82. Moet u in uw werk lasten van meer dan 5 kg:

	(heel)vaak		regelmatig		soms		zelden /nooit		Totaal	
	aantal	%	aantal	%	aantal	%	aantal	%	aantal	%
82a. tillen?	76	15%	76	15%	115	23%	236	47%	503	100%
82b. duwen of trekken?	68	14%	65	13%	92	18%	278	55%	503	100%
82c. dragen?	73	15%	77	15%	127	25%	226	45%	503	100%

83. Moet u in uw werk lasten van meer dan 25 kg:

	(heel)vaak		regelmatig		soms		zelden /nooit		Totaal	
	aantal	%	aantal	%	aantal	%	aantal	%	aantal	%
83a. tillen?	18	4%	49	10%	88	17%	348	69%	503	100%
83b. duwen of trekken?	30	6%	51	10%	76	15%	346	69%	503	100%
83c. dragen?	18	4%	40	8%	84	17%	361	72%	503	100%

84. Moet u in uw werk:

	(heel)vaak		regelmatig		soms		zelden /nooit		Totaal	
	aantal	%	aantal	%	aantal	%	aantal	%	aantal	%
84a. tillen in een ongemakkelijke houding?	22	4%	53	11%	142	28%	286	57%	503	100%
84b. tillen met de last ver van het lichaam?	14	3%	16	3%	106	21%	367	73%	503	100%
84c. tillen met gedraaid bovenlichaam?	16	3%	28	6%	110	22%	349	69%	503	100%
84d. tillen met de last boven borsthoogte?	16	3%	26	5%	111	22%	350	70%	503	100%
84e. tillen met één hand?	20	4%	34	7%	117	23%	332	66%	503	100%
84f. tillen met een last die slecht is vast te pakken of vast te houden?	15	3%	47	9%	114	23%	327	65%	503	100%

85. Moet u in uw werk buigen of draaien met:

	(heel)vaak		regelmatig		soms		zelden /nooit		Totaal	
	aantal	%	aantal	%	aantal	%	aantal	%	aantal	%
85. buigen of draaien met uw bovenlichaam?	75	15%	129	26%	117	23%	182	36%	503	100%
85b. buigen of draaien met uw hoofd/nek?	94	19%	135	27%	122	24%	152	30%	503	100%
85c. buigen of draaien met uw polsen/handen?	119	24%	141	28%	100	20%	143	28%	503	100%

86. Moet u in uw werk lang achtereen in voorover-gebogen of gedraaide houding werken met:

	(heel)vaak		regelmatig		soms		zelden /nooit		Totaal	
	aantal	%	aantal	%	aantal	%	aantal	%	aantal	%
86a. uw bovenlichaam?	50	10%	62	12%	118	23%	273	54%	503	100%
86b. uw hoofd/nek?	55	11%	73	15%	116	23%	259	51%	503	100%
86c. uw polsen/handen?	65	13%	64	13%	117	23%	257	51%	503	100%

87. Moet u in uw werk:

	(heel)vaak		regelmatig		soms		zelden /nooit		Totaal	
	aantal	%	aantal	%	aantal	%	aantal	%	aantal	%
87a. in ongemakkelijke houding werken?	36	7%	45	9%	181	36%	241	48%	503	100%
87b. langdurig in dezelfde houding werken?	108	21%	126	25%	125	25%	144	29%	503	100%
87c. ver reiken met uw handen of armen?	32	6%	47	9%	144	29%	280	56%	503	100%
87d. uw armen geheven houden?	47	9%	28	6%	119	24%	309	61%	503	100%

88. Moet u in uw werk:

	(heel)vaak		regelmatig		soms		zelden /nooit		Totaal	
	aantal	%	aantal	%	aantal	%	aantal	%	aantal	%
88a. lang achtereen staan?	63	13%	74	15%	121	24%	245	49%	503	100%
88b. lang achtereen zitten?	187	37%	130	26%	119	24%	67	13%	503	100%
88c. lang achtereen lopen?	57	11%	85	17%	117	23%	244	49%	503	100%
88d. lang achtereen geknield of gehurkt werken?	13	3%	45	9%	103	20%	342	68%	503	100%

89a. Hoeveel minuten per dag werkt u doorgaans met uw handen boven schouderhoogte?

	aantal	%
0	309	61%
1	4	1%
2	2	0%
3	2	0%
4	1	0%
5	24	5%
10	33	7%
15	12	2%
20	17	3%
25	1	0%
30	22	4%
45	2	0%
50	2	0%
60	18	4%
90	3	1%
100	2	0%
120	13	3%
180	8	2%
200	2	0%
240	7	1%
270	1	0%
300	9	2%
320	1	0%
360	2	0%
400	3	1%
480	2	0%
500	1	0%
Totaal	503	100%

89b. Hoeveel minuten per dag werkt u doorgaans met uw handen onder kniehoogte?

	aantal	%
0	333	66%
1	4	1%
2	2	0%
3	2	0%
5	27	5%
6	1	0%
10	21	4%
12	2	0%
15	12	2%
20	18	4%
25	2	0%
30	24	5%
40	2	0%
45	3	1%
50	1	0%
60	21	4%
80	1	0%
90	4	1%
100	1	0%
120	12	2%
180	3	1%
240	4	1%
300	3	1%
Totaal	503	100%

90. Moet u in uw werk vele malen per minuut dezelfde bewegingen maken met:

	(heel)vaak		regelmatig		soms		zelden /nooit		Totaal	
	aantal	%	aantal	%	aantal	%	aantal	%	aantal	%
90a. uw bovenlichaam?	39	8%	73	15%	105	21%	286	57%	503	100%
90b. uw hoofd/nek?	48	10%	86	17%	104	21%	265	53%	503	100%
90c. uw arm(en)?	95	19%	111	22%	108	21%	189	38%	503	100%
90d. uw hand(en) / pols(en)?	145	29%	149	30%	98	19%	111	22%	503	100%
90e. uw vinger(s)?	151	30%	152	30%	89	18%	111	22%	503	100%

91. Moet u in uw werk:

	(heel)vaak		regelmatig		soms		zelden /nooit		Totaal	
	aantal	%	aantal	%	aantal	%	aantal	%	aantal	%
91a. kracht zetten met uw armen of handen?	67	13%	84	17%	110	22%	242	48%	503	100%
91b. stevig knijpen met uw handen?	44	9%	64	13%	97	19%	298	59%	503	100%
91c. grote kracht uitoefenen op gereedschappen, instrumenten of apparaten?	29	6%	57	11%	99	20%	318	63%	503	100%

92. Heeft u in het werk trillend(e) gereedschap, instrumenten of apparaten in uw handen?

	aantal	%
(heel)vaak	14	3%
regelmatig	24	5%
soms	72	14%
zelden /nooit	393	78%
Totaal	503	100%

93. Rijdt u in het werk in voertuigen?

	aantal	%
(heel)vaak	4	1%
regelmatig	25	5%
soms	61	12%
zelden /nooit	413	82%
Totaal	503	100%

94. Moet u in uw werk lichamelijk actief (in beweging) zijn?

	aantal	%
(heel)vaak	113	22%
regelmatig	91	18%
soms	80	16%
zelden /nooit	219	44%
Totaal	503	100%

95. Hoeveel uur per dag werkt u gemiddeld aan een beeldscherm voor uw werk (inclusief laptop, notebook of thuiswerk)?

	aantal	%
0	101	20%
1	64	13%
2	38	8%
3	19	4%
4	46	9%
5	56	11%
6	66	13%
7	70	14%
8	38	8%
9	2	0%
10	3	1%
Totaal	503	100%

96. Hoeveel van deze uren werkt u gemiddeld aan een laptop of notebook?

	aantal	%
0	234	69%
1	25	7%
2	19	6%
3	5	1%
4	12	4%
5	17	5%
6	10	3%
7	9	3%
8	6	2%
20	1	0%
Totaal	338	100%

97. Hoe vaak werkt u thuis meer dan 2 uur per dag?

	aantal	%
nooit	174	51%
minder dan 1 keer per week	92	27%
1 à 2 keer per week	49	14%
minimaal 3 keer per week	23	7%
Totaal	338	100%

98. Hoeveel uur per week zit u gemiddeld aan een beeldscherm voor privé-doeleinden?

	aantal	%
0	16	5%
1	43	13%
2	52	15%
3	26	8%
4	23	7%
5	31	9%
6	18	5%
7	27	8%
8	14	4%
9	1	0%
10	38	11%
12	7	2%
14	7	2%
15	10	3%
16	2	1%
18	1	0%
20	13	4%
21	1	0%
25	2	1%
28	3	1%
30	2	1%
38	1	0%
Totaal	338	100%

99. Werkplek

	nee		ja		Totaal	
	aantal	%	aantal	%	aantal	%
99. Steunen uw voeten vlak op de vloer of vlak op een voetensteun?	61	18%	277	82%	338	100%
100. Is de werkvlakhoogte zodanig dat u met afhanginge schouders kunt werken?	60	18%	278	82%	338	100%
101. Geeft de rugleuning van uw stoel steun in de holte van uw onderrug?	89	26%	249	74%	338	100%
102. Zitten uw armsteunen in de weg als u uw stoel wilt aanschuiven?	236	70%	102	30%	338	100%
103. Heeft u voldoende beenruimte bij het zitten?	37	11%	301	89%	338	100%
104. Heeft u hinder van kou en/ of tocht op de werkplek?	218	64%	120	36%	338	100%

Beeldscherm/ toetsenbord/ muis

	nee		ja		Totaal	
	aantal	%	aantal	%	aantal	%
105. Staat uw beeldscherm recht voor u als u recht voor de tafelrand zit?	76	22%	262	78%	338	100%
106. Is de bovenrand van het beeldscherm op of net onder ooghoogte?	82	24%	256	76%	338	100%
107. Staat het beeldscherm op tenminste 50 cm van de tafelrand?	53	16%	285	84%	338	100%
108. Heeft u hinder van tegenlicht of spiegelingen van lichtbronnen, vensters of lichte wanden in het beeldscherm?	233	69%	105	31%	338	100%
109. Ligt uw toetsenbord recht voor u op tenminste 10 cm afstand van de tafelrand?	41	12%	297	88%	338	100%
110. Ligt uw muis direct naast het toetsenbord?	30	9%	308	91%	338	100%
111. Kunt u de knoppen op de muis bedienen zonder dat u uw vingers moet buigen?	70	21%	268	79%	338	100%
112. Heeft uw muis een scrollwiel?	33	10%	305	90%	338	100%
113. Is uw muis erg gevoelig ingesteld, dat wil zeggen: veroorzaakt een kleine beweging met de muis een grote verschuiving van de pointer/cursor op het scherm?	270	80%	68	20%	338	100%
114. Moet u vaak iets op het scherm verplaatsen terwijl u de muisknop ingedrukt houdt (slepen)?	237	70%	101	30%	338	100%
115. Komt het in uw werk voor dat u informatie vanaf papier overtypt?	142	42%	196	58%	338	100%
116. Zo ja, maakt u dan gebruik van een voldoende grote en stabiele documenthouder?	301	89%	37	11%	338	100%
117. Heeft u voorlichting ontvangen over gezond werken en een juiste werkwijze bij beeldschermwerk?	172	51%	166	49%	338	100%

Werkhouding

	altijd		vaak		soms		nooit		Totaal	
	aantal	%	aantal	%	aantal	%	aantal	%	aantal	%
118. Werkt u met uw bovenlichaam in een ontspannen houding?	31	9%	169	50%	124	37%	14	4%	338	100%
119. Zit u tijdens het werken goed achter in uw stoel en voelt u daarbij steun van de rugleuning in uw onderrug?	37	11%	144	43%	124	37%	33	10%	338	100%
120. Maakt u gebruik van de kantelstand van uw stoel?	21	6%	41	12%	75	22%	201	59%	338	100%
121. Zit u recht voor uw beeldscherm?	126	37%	134	40%	44	13%	34	10%	338	100%
122. Zijn uw ellebogen tijdens het typen ondersteund door bijvoorbeeld een armsteun?	55	16%	77	23%	59	17%	147	43%	338	100%
123. Zijn tijdens het typen en muizen uw polsen min of meer recht?	64	19%	192	57%	61	18%	21	6%	338	100%
124. Is uw onderarm tijdens het muizen ondersteund door bijvoorbeeld tafel of armsteun?	121	36%	135	40%	46	14%	36	11%	338	100%
125. Maakt u, wanneer dat mogelijk is, gebruik van toetsaanslagen in plaats van muisklikken?	31	9%	93	28%	162	48%	52	15%	338	100%
126. Typt u met veel kracht of knijpt u hard in uw muis?	8	2%	17	5%	100	30%	213	63%	338	100%
127. Onderbreekt u het beeldschermwerk na maximaal 2 uur gedurende tenminste 10 minuten met een pauze of met ander werk?	69	20%	120	36%	113	33%	36	11%	338	100%
128. Onderbreekt u intensief beeldschermwerk na maximaal 10 minuten met een micropauze van tenminste 20 seconden?	24	7%	90	27%	137	41%	87	26%	338	100%
129. Doet u tijdens het beeldschermwerk rek- en strekoefeningen?	3	1%	8	2%	103	30%	224	66%	338	100%

130. Had u de afgelopen 12 maanden last (pijn, ongemak)

	ja, langdurig		ja, regelmatig		ja, een enkele keer		nee, nooit		Totaal	
	aantal	%	aantal	%	aantal	%	aantal	%	aantal	%
a. van uw nek	43	9%	107	21%	193	38%	160	32%	503	100%
b. van uw schouders	37	7%	124	25%	179	36%	163	32%	503	100%
c. van uw boven in de rug	19	4%	75	15%	165	33%	244	49%	503	100%
d. van uw onder in de rug	43	9%	120	24%	203	40%	137	27%	503	100%
e. van uw ellebogen	7	1%	23	5%	64	13%	409	81%	503	100%
f. van uw polsen/ handen	14	3%	45	9%	168	33%	276	55%	503	100%
g. van uw heupen/ dijen	9	2%	34	7%	69	14%	391	78%	503	100%
h. van uw knieën	17	3%	57	11%	95	19%	334	66%	503	100%
i. van uw enkels/ voeten	12	2%	45	9%	79	16%	367	73%	503	100%

131. Hebben de bij de vorige vraag aangekruiste klachten te maken met uw werk?

	aantal	%
ja, geheel	92	18%
ja, gedeeltelijk	176	35%
misschien	161	32%
nee	74	15%
Totaal	503	100%

132. Wat was de directe oorzaak van uw klachten? (meerdere antwoorden mogelijk)

	aantal	%
sportblessure	59	12%
ongeval	26	5%
huidaandoening	7	1%
verrekking of verstuiking	48	10%
snijwond of brandwond	2	0%
aangeboren afwijking	18	4%
reumatische aandoening	12	2%
hernia	24	5%
geen van bovenstaande oorzaken	350	70%
Totaal	503	100%

Meerdere antwoorden mogelijk

133. Had u de afgelopen drie maanden in nek, schouders, armen, polsen, handen en/of vingers:

	altijd		vaak		soms		nooit		Totaal	
	aantal	%	aantal	%	aantal	%	aantal	%	aantal	%
a. een ongemakkelijk gevoel ?	19	4%	104	21%	220	44%	160	32%	503	100%
b. een stijf gevoel ?	12	2%	103	20%	215	43%	173	34%	503	100%
c. een duidelijk aanwijsbare pijnlijke plek ?	35	7%	103	20%	176	35%	189	38%	503	100%
d. een pijnlijk gevoel zonder uitstraling ?	10	2%	69	14%	172	34%	252	50%	503	100%
e. een pijnlijk gevoel met uitstraling op diverse plekken ?	12	2%	49	10%	104	21%	338	67%	503	100%
f. klachten op meerdere plekken ?	11	2%	49	10%	179	36%	264	52%	503	100%
g. tintelingen ?	7	1%	31	6%	133	26%	332	66%	503	100%
h. een doof gevoel ?	5	1%	24	5%	86	17%	388	77%	503	100%
i. krachtsverlies ?	8	2%	15	3%	97	19%	383	76%	503	100%
j. roodheid ?	1	0%	8	2%	33	7%	461	92%	503	100%
k. zwellingen ?	2	0%	10	2%	35	7%	456	91%	503	100%
l. een branderig of gloeiend gevoel?	3	1%	21	4%	69	14%	410	82%	503	100%

134. De volgende situaties kwamen in de afgelopen drie maanden voor door klachten over nek, schouders, armen, polsen, handen en/of vingers:

	altijd		vaak		soms		nooit		Totaal	
	aantal	%	aantal	%	aantal	%	aantal	%	aantal	%
a. meer fouten maken in mijn werk	1	0%	2	0%	82	16%	418	83%	503	100%
b. mijn werk moeten onderbreken	1	0%	23	5%	152	30%	327	65%	503	100%
c. mijn werk moeten laten liggen	2	0%	4	1%	58	12%	439	87%	503	100%
d. mijn werkdag voortijdig moeten beëindigen	1	0%	3	1%	40	8%	459	91%	503	100%
e. gedurende een halve werkdag mijn normale taken niet kunnen uitvoeren	1	0%	3	1%	27	5%	472	94%	503	100%
f. me ziek moeten melden	1	0%	8	2%	43	9%	451	90%	503	100%
g. ook pijn hebben wanneer ik pauze heb	13	3%	63	13%	151	30%	276	55%	503	100%
h. nog een paar uur pijn hebben wanneer ik thuis kom	15	3%	62	12%	157	31%	269	53%	503	100%
i. mijn hobby's niet kunnen beoefenen	7	1%	22	4%	90	18%	384	76%	503	100%
j. thuis niet meer met de computer kunnen werken	1	0%	15	3%	64	13%	423	84%	503	100%
k. niet meer kunnen sporten	8	2%	20	4%	78	16%	397	79%	503	100%
l. huishoudelijk werk niet kunnen uitvoeren			14	3%	68	14%	421	84%	503	100%
m. geen boodschappen kunnen doen			5	1%	48	10%	450	89%	503	100%
n. problemen hebben bij de persoonlijke verzorging (bv. tanden poetsen, aankleden)			7	1%	34	7%	462	92%	503	100%
o. niet goed in slaap kunnen komen	9	2%	33	7%	148	29%	313	62%	503	100%
p. s nachts wakker worden vanwege de pijn	4	1%	18	4%	84	17%	397	79%	503	100%
q. na twee vrije dagen nog steeds klachten hebben	10	2%	45	9%	136	27%	312	62%	503	100%
r. na een week vakantie nog steeds klachten hebben	9	2%	31	6%	91	18%	372	74%	503	100%

135. Wordt u beroepsmatig wel eens bloot gesteld aan schadelijk geluid?

	aantal	%
Altijd	38	8%
Vaak	91	18%
Soms	163	32%
Nooit	211	42%
Totaal	503	100%

136. Heeft u voorlichting ontvangen van uw werkgever ten aanzien van schadelijk geluid?

	aantal	%
Nee	130	45%
Ja	162	55%
Totaal	292	100%

137. Heeft u een gehoortest (audiometrie) ondergaan?

	aantal	%
Nee	201	69%
Ja	91	31%
Totaal	292	100%

137b. Wanneer heeft U die gehoortest ondergaan?

	aantal	%
12.12.1992	1	3%
10.10.1995	1	3%
12.11.1996	1	3%
01.06.1998	1	3%
04.10.1999	1	3%
15.04.2001	1	3%
01.01.2002	3	8%
11.11.2002	1	3%
20.03.2003	1	3%
01.01.2004	1	3%
10.04.2004	1	3%
06.06.2004	1	3%
01.08.2004	1	3%
01.09.2004	1	3%
22.09.2004	1	3%
20.05.2005	1	3%
20.06.2005	1	3%
05.08.2005	1	3%
10.08.2005	1	3%
22.09.2005	1	3%
01.10.2005	1	3%
09.11.2005	1	3%
20.12.2005	1	3%
07.01.2006	1	3%
20.01.2006	1	3%
15.03.2006	1	3%
18.05.2006	1	3%
01.06.2006	3	8%
17.06.2006	1	3%
07.07.2006	1	3%
13.09.2006	1	3%
25.09.2006	2	5%
02.10.2006	1	3%
Totaal	38	100%

138. Heeft uw werkgever u persoonlijke gehoorbeschermingsmiddelen (oordoppen of iets dergelijks) ter beschikking gesteld?

	aantal	%
nee	117	40%
ja	175	60%
Totaal	292	100%

139. Gebruikt u deze persoonlijke gehoorbeschermingsmiddelen?

	aantal	%
altijd	26	15%
vaak	35	20%
soms	86	49%
nooit	28	16%
Totaal	175	100%

140. Bent u op de hoogte van het arbobeleid in uw eigen organisatie?

	aantal	%
ja, heel goed op de hoogte	39	8%
ja, goed op de hoogte	202	40%
nauwelijks op de hoogte	213	42%
in het geheel niet op de hoogte	43	9%
weet niet/geen mening	6	1%
Totaal	503	100%

141. Merkt u verschil met het arbobeleid ten opzichte van drie jaar geleden?

	aantal	%
ja, veel verschil	102	22%
nauwelijks verschil	176	39%
geen enkel verschil	58	13%
weet niet/geen mening	118	26%
Totaal	454	100%

142. U heeft geantwoord dat u verschil ziet met drie jaar geleden. Is er beter arbobeleid gekomen of juist niet?

	aantal	%
veel beter	18	6%
beter	198	71%
slechter	10	4%
weet niet/geen mening	52	19%
Totaal	278	100%

143. Bent u bekend met één of meerdere van onderstaande maatregelen/activiteiten?

	Ja		Nee		Totaal	
	aantal	%	aantal	%	aantal	%
Kenniscentrum ArboPodium	120	24%	383	76%	503	100%
De website www.arbopodium.nl	172	34%	331	66%	503	100%
Voorlichting over gevaarlijk geluid	180	36%	323	64%	503	100%
Voorlichting over fysieke belasting en beeldschermwerk	203	40%	300	60%	503	100%
Richtlijnen voor tillen (maximaal tilgewicht 25 kg-stickers)	207	41%	296	59%	503	100%
Basistraining fysieke belasting	119	24%	384	76%	503	100%
Maatregelen om blootstelling aan schadelijk geluid te verminderen	139	28%	364	72%	503	100%

144. Hoe vaak heeft u in de praktijk met deze maatregelen/activiteiten te maken gehad?

	aantal	%
heel vaak	8	2%
Vaak	43	12%
Regelmatig	49	13%
Soms	116	31%
zelden/nooit	131	36%
weet niet/geen mening	22	6%
Totaal	369	100%

145. Geef uw oordeel over de toepasbaarheid van de maatregelen/activiteiten? Geef een cijfer tussen 1 (geen enkel nut) en 10 (zeer nuttig):

	aantal	%
Geen enkel nut 1	4	1%
2	6	2%
3	11	3%
4	16	4%
5	39	11%
6	54	15%
7	87	24%
8	46	12%
9	8	2%
10 zeer nuttig	24	7%
weet niet/geen mening	74	20%
Totaal	369	100%

146. Bent u de afgelopen 4 jaren bewuster gaan werken om ziekteverzuim als gevolg van de arbeidsomstandigheden te voorkomen? Geef een cijfer tussen 1 (totaal niet bewust) en 10 (zeer bewust):

	aantal	%
Totaal niet bewust 1	64	13%
2	21	4%
3	33	7%
4	23	5%
5	38	8%
6	45	9%
7	100	20%
8	75	15%
9	9	2%
10 zeer bewust	38	8%
weet niet/geen mening	57	11%
Totaal	503	100%

Research voor Beleid
Schipholweg 13-15
Postbus 985
2300 AZ Leiden
tel: 071 525 37 37
fax: 071 525 37 02
e-mail: info@research.nl
www.research.nl

