

Eindrapportage

Onderzoek naar fysiek en mentaal gezond werken onder varende personeel in de waterbouw



1. Aanleiding onderzoek

Het O&O-fonds Waterbouw is een initiatief van werkgevers en werknemers in de waterbouw. Eén van de belangrijke doelen is om te bevorderen dat werknemers in de waterbouwsector gezond, veilig, voldoende opgeleid en gemotiveerd kunnen blijven werken tot aan hun pensioen.

Daartoe heeft het fonds a-advies de opdracht gegeven voor:

Het ontwikkelen en uitvoeren van een onderzoek om de fysieke en mentale gesteldheid van Nederlandse medewerkers werkzaam op de waterbouwschepen te onderzoeken.

Doel van het onderzoek is om inzicht te krijgen in de **knelpunten** die varenden in de waterbouw, op fysiek en mentaal gebied ervaren. Ook was het fonds benieuwd naar **verbetermogelijkheden** die varenden zien om fysiek en mentaal gezond te kunnen werken.

Op basis van de resultaten van dit onderzoek kijkt het O&O-fonds welke (verdere) ondersteuning ze varende waterbouwers en de sector kan bieden om mentaal en fysiek gezond aan het werk te blijven.

2. Onderzoeksopzet

Het onderzoek is uitgezet onder varend personeel in de sector waterbouw. Het onderzoek bestond uit een online vragenlijst (waarvan 83 deelnemers gestart, 59 deelnemers voltooid) en een serie interviews (27 deelnemers). Het vragenlijstonderzoek is via nieuwsbrieven breed uitgezet en was toegankelijk voor alle medewerkers in de sector. De deelnemers aan de interviews zijn geselecteerd door werkgevers in de sector, waarbij is verzocht tot een zo divers mogelijke afspiegeling van het personeelsbestand. In bijlage 1 zijn de gehanteerde vragenlijsten opgenomen.

3. Resultaten

Per thema geven we een terugkoppeling van de kwantitatieve resultaten uit het vragenlijstonderzoek. Deze vullen we vervolgens aan met de kwalitatieve resultaten uit de interviews en vragenlijst.

3.1 Kenmerken respondenten

43% van de respondenten in de vragenlijst is jonger dan 40 jaar en 55% werkt minder dan 20 jaar op een schip. 57% is ouder dan 40 jaar en 45% werkt meer dan 20 jaar werkzaam op een schip. 44% van de respondenten heeft een werktuigkundige functie, 56% een nautische/baggerfunctie (kaptein, stuurman, barge master).

Van de individueel geïnterviewden waren tien (37%) jonger dan 40 jaar en zeventien (63%) ouder dan 40 jaar. Van deze groep heeft 44% een werktuigkundige functie en 56% een nautische/baggerfunctie.

De kenmerken van de twee onderzoeksgroepen komen voldoende overeen om uitkomsten van de vragenlijst te kunnen duiden met de opgehaalde informatie uit de kwalitatieve gesprekken.



3.2 Fysieke gezondheid

Zelfbeoordeling

De respondenten geven hun fysieke gezondheid gemiddeld een 7,3, waarbij de medewerkers jonger dan 40 zichzelf een 7,8 geven en de medewerkers ouder dan 40 jaar zichzelf een 6,9. Oudere medewerkers geven aan “dat je kunt merken dat je ouder wordt”, dat ze sneller vermoeid zijn en vaker last hebben van lichamelijke klachten zoals rugpijn, pijn in gewrichten (knieën/ellebogen, pols) en spieren/pezen.

Knelpunten

De meest genoemde knelpunten waar medewerkers tegenaan lopen op het gebied van fysieke gezondheid zijn:

- Zwaar tillen
- Veel traplopen
- Lawaai
- Trillingen
- Ongezonder eten/ongezonde eetcultuur
- Stof
- Nachtdiensten
- Lange diensten
- Hitte
- Reizen: Lange vluchten, jetlags
- Onderbroken nachten

Maatregelen

Op de vraag wat zij zelf doen om gezond te blijven staat regelmatig bewegen op 1, niet roken op 2 en gezond eten op 3.

Op de vraag wat de werkgever kan doen om gezonder te werken wordt het meest genoemd het toekennen van extra verlofdagen om het werk te kunnen volhouden en het aanbieden van gezond eten aan boord, gevolgd door het terugdringen van geluid en het aanpassen van de taakinhoud op latere leeftijd.

Verder worden zowel in de interviews als in het open invulveld in de enquête het meest genoemd dat werkgevers het reizen comfortabeler zouden kunnen maken, door het aanbieden van de kortst mogelijke vlucht en/of een hogere comfortklasse/gebruik van lounges bij lange wachttijden.

De kok is de cruciale factor in het gezond kunnen eten aan boord, hierbij wordt ook vaker geopperd om de kok een cursus gezond koken aan te bieden.

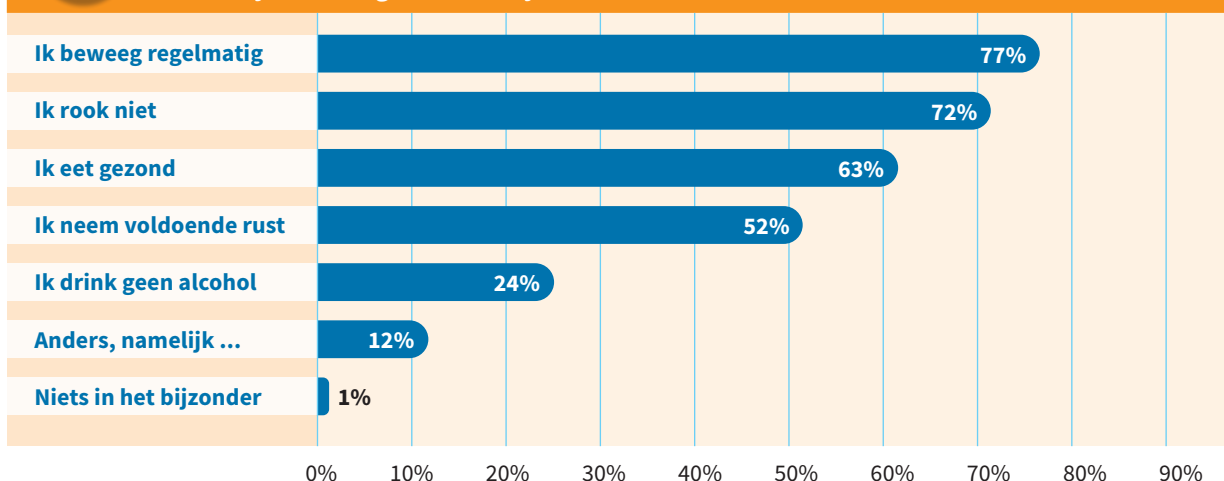
In aanvulling op de maatregel goedkoop sporten wordt benoemd het weghalen van belemmeringen om te sporten, zoals het regelen van een lokaal sportabonnement.

Daarnaast wordt benoemd als maatregelen:

- Mogelijkheid om aan wal te slapen als men niet goed aan boord kan slapen (vanwege lawaai, lokale klimaat).
- Leidinggevenden trainen in het stimuleren van vitaliteit en gesprekken voeren over de inzetbaarheid nu en in de toekomst wat je plannen zijn over 10 jaar.
- Derde ploeg erbij (“bereid om in te leveren”).
- Beter rekening houden met rusttijden.

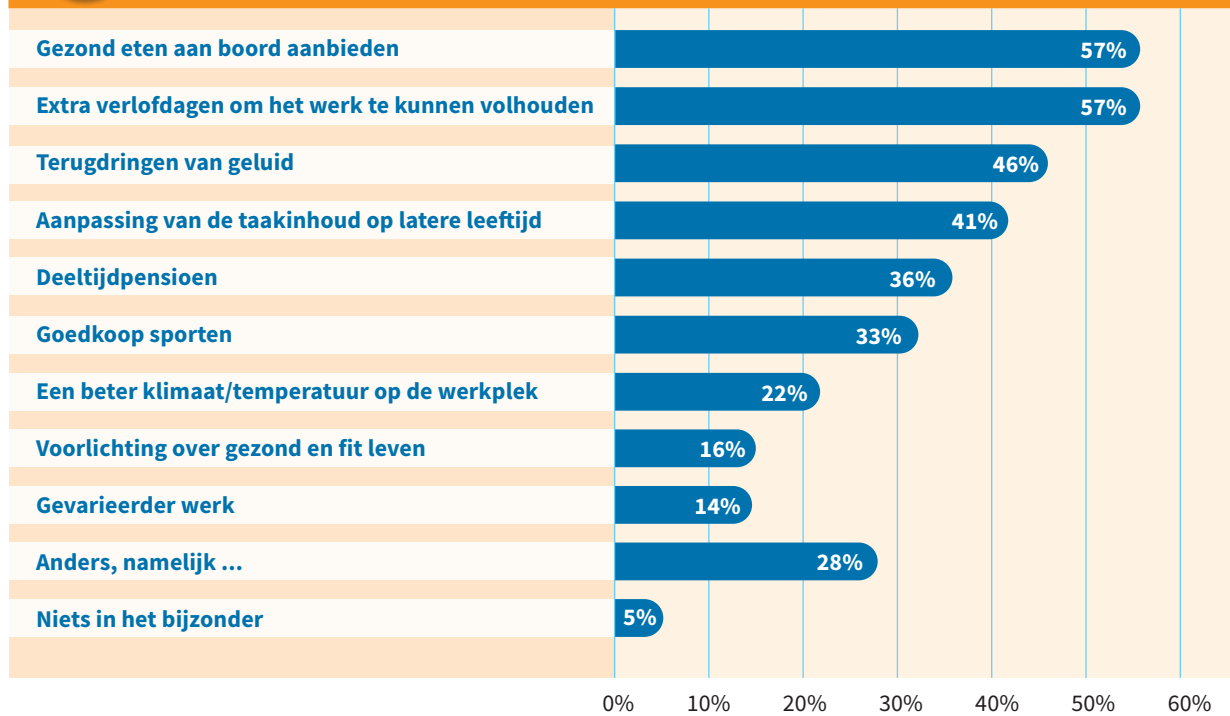


Wat doe je zelf om gezond te blijven?





Wat zou je werkgever (nog meer) kunnen doen zodat je gezonder kunt werken?



Ook geeft een aantal medewerkers in de interviews aan dat zij niet van plan zijn om tot aan hun pensioen in deze functie te werken: "Dit kun je niet je hele leven doen, iedereen krijgt slijtage. Als je je hele leven op een cutter werkt dan kan je gelijk in een karretje gaan zitten bij je pensioen". Zij zien voor zichzelf voldoende mogelijkheden om over te stappen naar een andere baan binnen hetzelfde bedrijf of een functie aan wal bij een andere werkgever. De wat oudere medewerkers geven aan dat zij eerder willen stoppen met werken en geven aan dat het niet gaat om de vraag hoe ze langer fit kunnen blijven om door te werken, maar juist om de vraag hoe ze gezond eerder kunnen stoppen. Medewerkers geven aan dat er (nagenoeg) geen gesprekken worden gevoerd over hun inzetbaarheid.

3.3 Werkdruk

Zelfbeoordeling

De respondenten beoordelen hun werkdruk gemiddeld met een 6 (1 is helemaal geen werkstress en 10 is heel veel), waarbij de medewerkers jonger dan 40 iets minder werkstress ervaren (5,7) dan medewerkers ouder dan 40 jaar (6,2).

Veel medewerkers geven in de interviews aan dat een zekere werkdruk en stress bij het werk hoort. Voor het werken in de waterbouw is een bepaalde mentaliteit nodig. "Wij kosten een ton per dag, ieder uur lanterfanten kost geld." Voor jonge medewerkers zijn het in het begin vaker stressvolle banen, na verloop van tijd winnen ze vertrouwen en wordt de mentaliteit als vanzelf 'gekweekt'. Deels lijkt de ervaren werkdruk daarmee af te hangen van persoonlijkheid en persoonlijke groei, aan de andere kant erkennen alle medewerkers (zowel via vragenlijst als via de interviews) dat er knelpunten zijn die de werkdruk - en daarmee stress - verhogen.

Knelpunten

De factoren die de medewerkers – die de vragenlijst hebben ingevuld - het meeste stress bezorgen zijn een slechte organisatie van het werk, onbalans werk-privé en de stijl van leidinggeven.

Daarnaast hangt volgens de geïnterviewden de mate van stress ook erg af van het project zelf, de ervaring van de bemanning en de regelmogelijkheden (autonomie) die je hebt. De volgende factoren zijn genoemd die zorgen voor werkstress:

- Dingen die stuk gaan aan boord, reparaties die veel tijd kosten.
- Complexe problemen aan boord.
- Het rooster (nachtdiensten, lange diensten, weinig rustmomenten).
- Toenemende regelgeving waaraan je moet voldoen, veel papierwerk.
- Bemoeienis van kantoor, veel (“overbodige”) vergaderingen.
- Tijdsdruk en druk van de klant.
- Onzekerheid over aflossen door gebrek aan werknemers.
- Medewerkers die de taal niet spreken, te weinig veiligheidsbesef hebben en te weinig kennis/ervaring.
- Te weinig mensen om het werk te doen.

Maatregelen

Op de vraag wat zij zelf doen om werkstress tegen te gaan geeft 37% van de medewerkers in de vragenlijst aan dat ze niks in het bijzonder doen. De medewerkers die wel actief maatregelen nemen tegen werkstress geven aan dat ze eventuele knelpunten voorleggen aan hun leidinggevenden, proberen voldoende te ontspannen en bewegen, het werk goed te plannen en stoom af te blazen bij collega's.

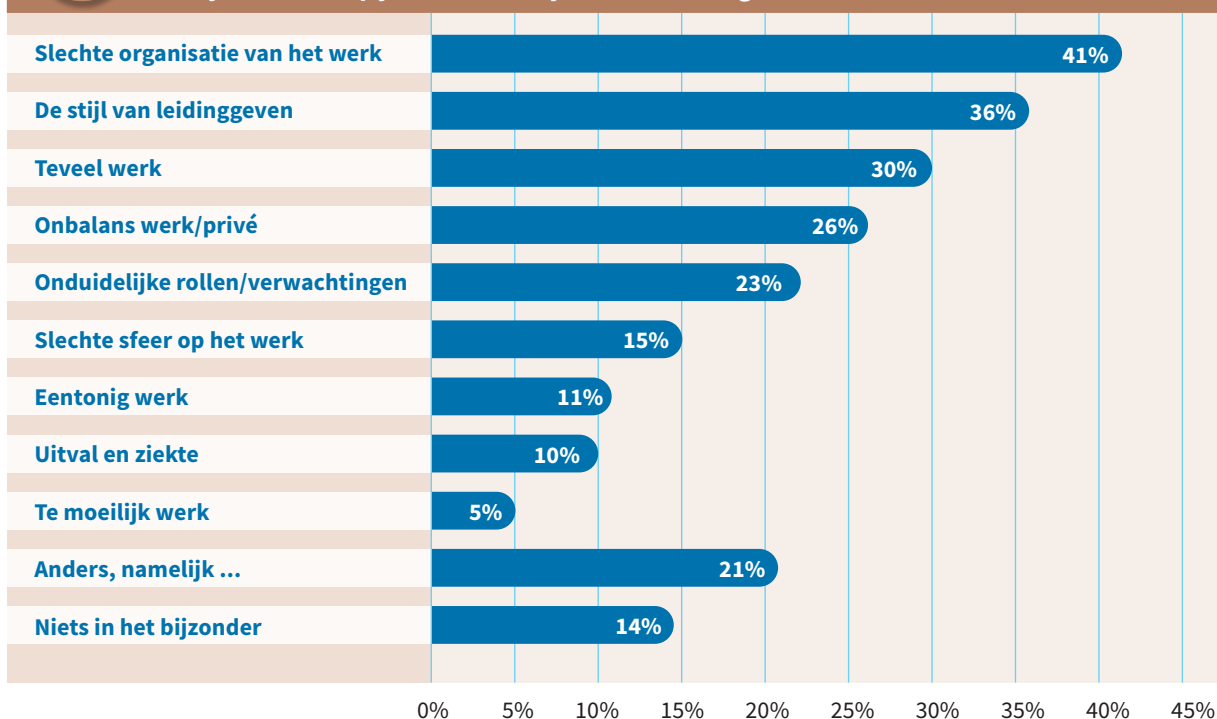
Op de vraag wat de werkgever kan doen om werkstress tegen te gaan wordt het meest genoemd meer waardering en persoonlijke aandacht van leidinggevende, gevolgd door meer betrokkenheid in de besluitvorming, meer autonomie en het werk anders organiseren. 29% geeft aan dat er niks in het bijzonder gedaan kan worden.

Daarnaast worden door de geïnterviewden de volgende maatregelen genoemd:

- Meer (kwalitatief goed) personeel aannemen
- Meer zekerheid over aflossing/luisteren naar de wensen van de medewerkers bij het regelen van de aflossing
- Meer instroom van Nederlands personeel en/of meer aandacht voor omgaan met culturele samenstelling en verschillen van het personeelsbestand op een schip.

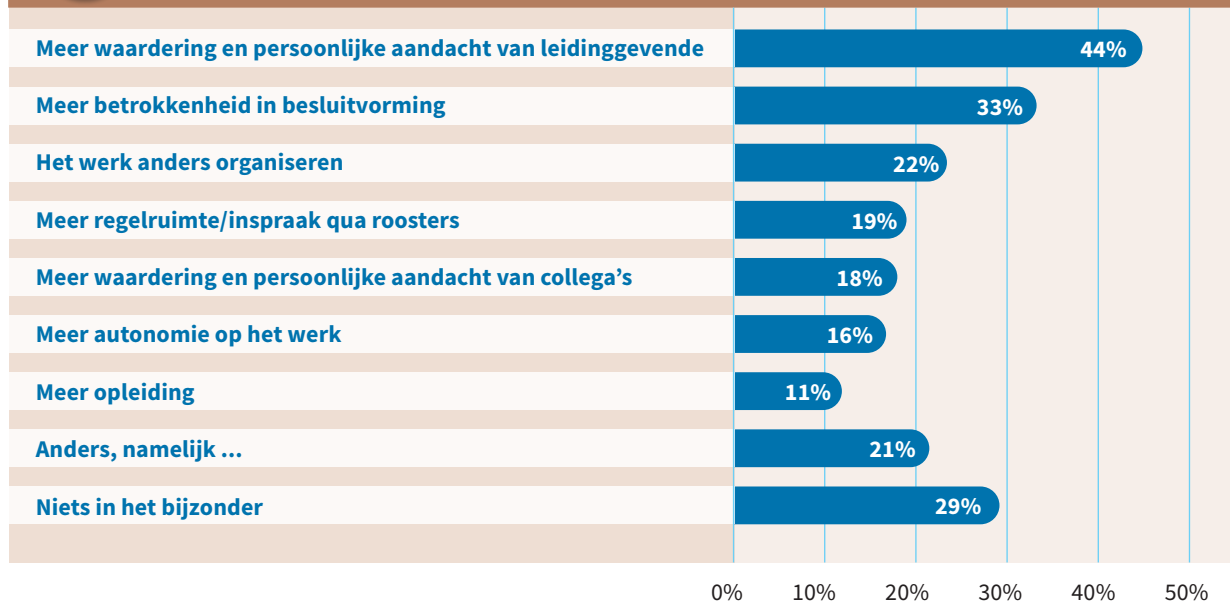


Wat zijn factoren op jouw werk die jou stress bezorgen?





Hoe zou jouw werkstress verminderd kunnen worden?



3.4 Veilig werken

Zelfbeoordeling

De respondenten beoordelen de veiligheid gemiddeld met een 7,6, waarbij de medewerkers jonger dan 40 iets lager scoren (7,5) dan medewerkers ouder dan 40 jaar (7,7). Dit verschil zou verklaard kunnen worden door de ontwikkeling die oudere medewerkers die lang in de sector werkzaam zijn hebben meegemaakt. In de interviews wordt aangegeven dat veiligheid hoog in het vaandel staat, en er over het algemeen voldoende persoonlijke beschermingsmiddelen en veiligheidsinstructies zijn. Respondenten geven aan dat ze zich ervan bewust zijn dat het werk van nature risico's met zich meebrengt en dat zij zelf een grote eigen verantwoordelijkheid hebben: "werk veilig of werk niet".

Knelpunten

De meest genoemde knelpunten waar medewerkers tegenaan lopen op het gebied van veilig werken zijn:

- Ervaren tijdsdruk (enerzijds vanuit productiedruk, anderzijds vanuit onderlinge competitiedrang).
- Taal- en cultuurbarrières: onderlinge communicatie en verschillende opvattingen over aanspreekcultuur, niet iedereen durft het werk stil te leggen bij (dreigende) veiligheidsrisico's.
- Onervaren bemanning.
- Verminderde alertheid door vermoeidheid (slecht slapen, vele reizen, aanpassen aan klimaat locatie, etc.).

- Veiligheid is te bureaucratisch/een papieren tijger ("Teveel veiligheidsregels en trainingen, daardoor wordt het niet meer gedaan", "Instructies worden gemaakt door mensen die er geen verstand van hebben").

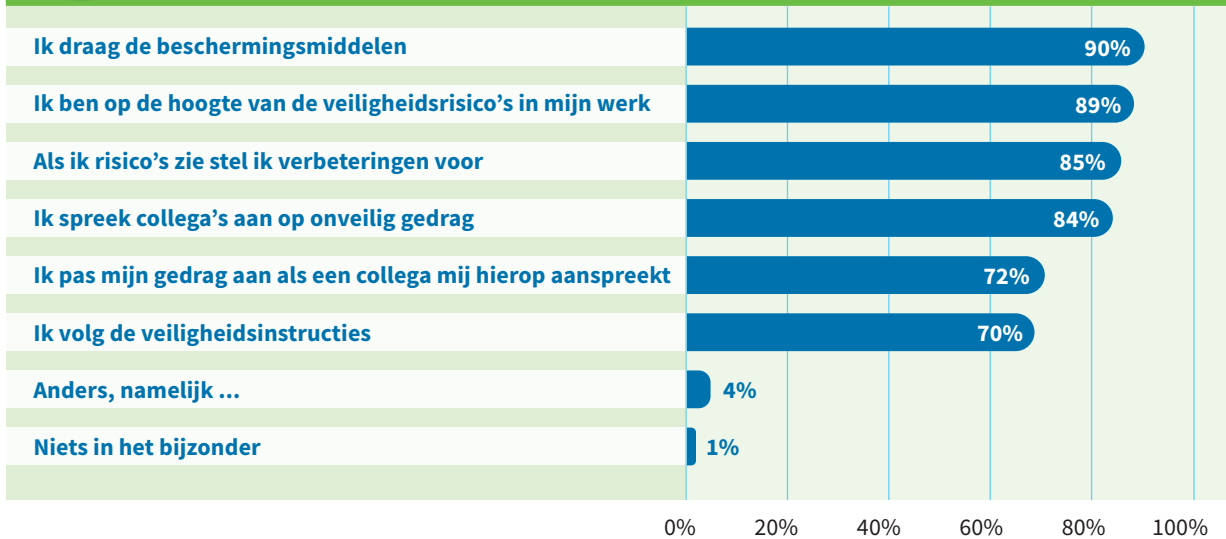
Maatregelen

Ongeveer 90% van de respondenten geven aan beschermingsmiddelen te dragen en op de hoogte te zijn van de veiligheidsrisico's. Ook stellen ze verbeteringen voor als er sprake is van veiligheidsrisico's (85%) en spreken ze collega's aan op onveilig gedrag (84%). Ze passen in mindere mate hun eigen gedrag aan als een collega hen daarop aanspreekt (72%), en 30% van de medewerkers geeft aan niet altijd de veiligheidsinstructies op te volgen.

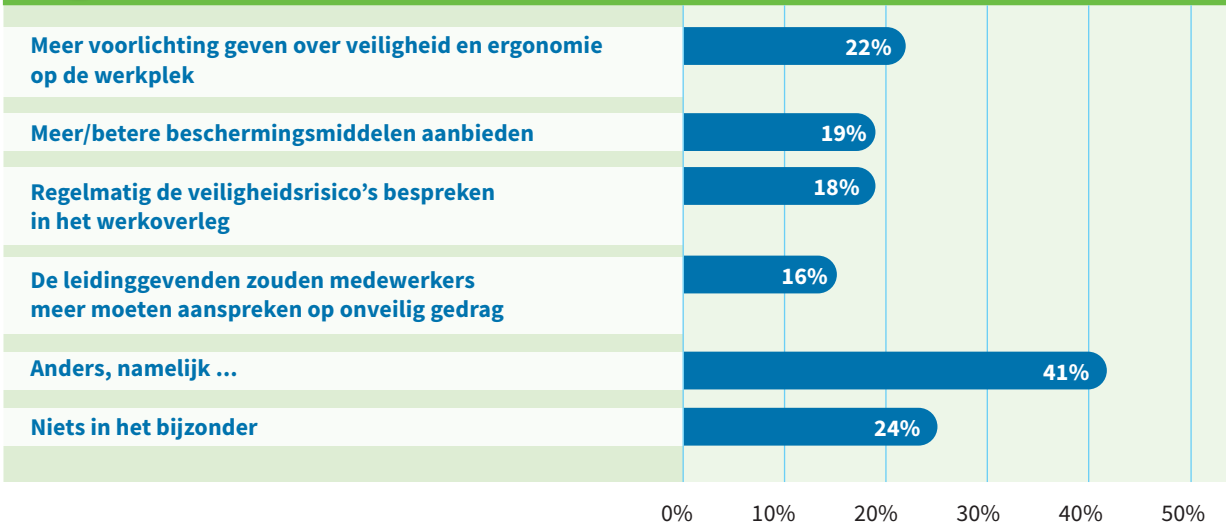
Op de vraag wat de werkgever kan doen om veilig werken te bevorderen wordt het geven van voorlichting, meer/betere beschermingsmiddelen, het regelmatig bespreken van veiligheidsrisico's en het aanspreken op onveilig gedrag benoemd.



Wat doe je zelf om veilig te werken?



Wat zou je werkgever (nog meer) kunnen doen zodat je veiliger kunt werken?



Vanuit de interviews kwam nog een aantal andere punten naar voren om de veiligheid aan boord te verbeteren:

- Minder focussen op het op papier voldoen aan de veiligheidseisen, meer focussen op de praktijk en wat werkbaar is.
- Wanneer nieuwe veiligheidsprotocollen worden ingevoerd, uitleggen op wiens initiatief dit is (kantoor, opdrachtgever, wetgeving) en waarom het noodzakelijk is.
- Minder buitenlandse inhuur aan boord nemen of zorgen dat ze beter Engels praten/beter opgeleid zijn.
- Ervaren krachten koppelen aan minder ervaren collega's.



3.5 Werk-privé balans

Zelfbeoordeling

De respondenten beoordelen hun werk-privé gemiddeld met een 6,7, waarbij de medewerkers jonger dan 40 een 6,6 geven en de medewerkers ouder dan 40 jaar een 6,8. Veel medewerkers geven aan dat zij tevreden zijn met hun verlofschema. Zeker de oudgedienden die op zee zitten zeggen dat zijzelf en het gezin inmiddels niet beter weten dan dat het erbij hoort. In de periode van werken aan boord is het werk, eenmaal thuis is ook echt thuis. “Het bedrijf moet niet verwachten dat ik thuis allemaal cursussen en dingen ga doen, kantoorlui doen dat toch ook niet in hun weekend.”

Knelpunten

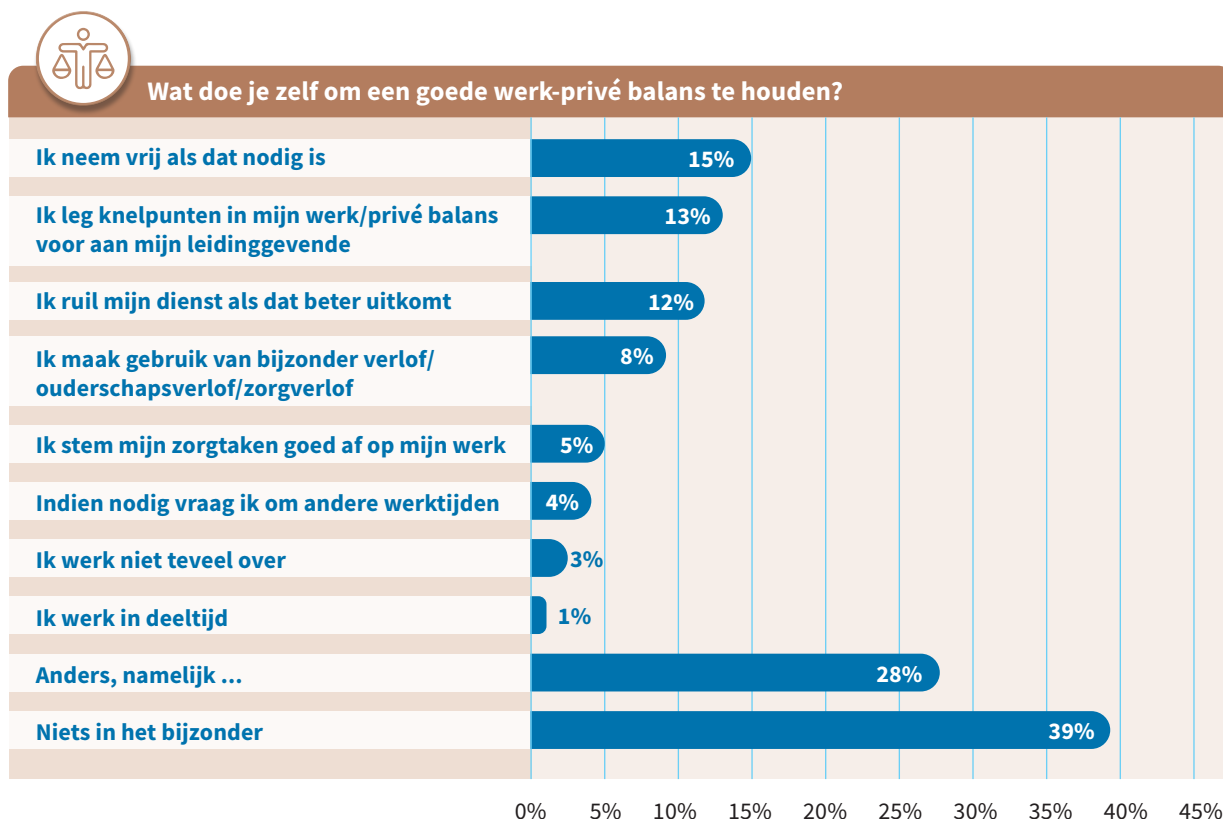
De meest genoemde knelpunten waar medewerkers tegenaan lopen op het gebied van de werk-privé balans zijn:

- Lang weg zijn is moeilijk voor het thuisfront, je kunt weinig bijdragen als je aan het werk bent, mantelzorgen is ook lastig.

- Je mist zelf veel door lang van huis te zijn.
- Slecht internet waardoor je geen goed contact kunt onderhouden met thuisfront of praktische zaken kunt regelen.
- De lange reistijden en jetlags zorgen ervoor dat je verlof minder lang is.
- Laatste moment veranderingen in het schema of uitloop van het schema zorgen ervoor dat je thuis geen afspraken kunt maken.

Maatregelen

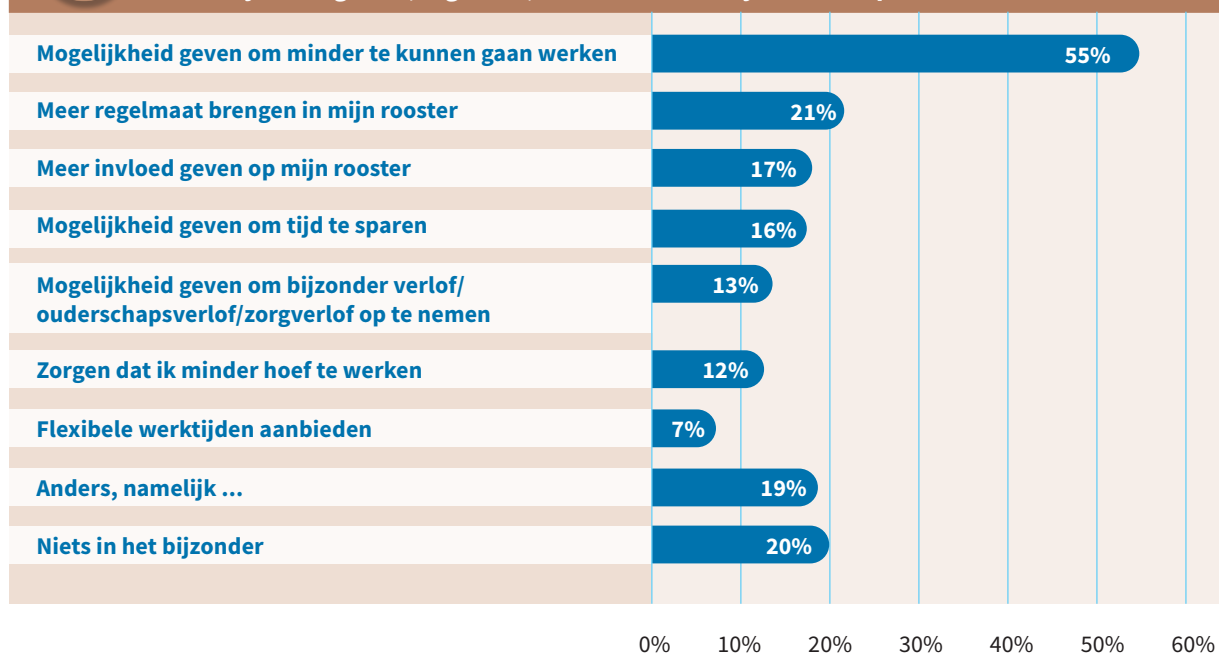
Op de vraag wat zij zelf doen voor een goede werk-privé balans geeft bijna 40% aan dat ze niets in het bijzonder doen. Verder wordt het vaakst aangegeven dat ze vrij nemen als dat nodig is en dat ze eventuele knelpunten in de werk/privé balans voorleggen aan de leidinggevende. Daarnaast geven de respondenten vaker aan dat ze diensten ruilen en gebruik maken van verlofregelingen.



Op de vraag wat de werkgever kan doen om een goede werk-privé balans te bevorderen wordt als vaakst benoemd de mogelijkheid geven om minder te werken en meer regelmaat in/invloed op het rooster, als ook de mogelijkheid om tijd te sparen. Daarnaast wordt regelmatig genoemd een betere internetverbinding.



Wat zou je werkgever (nog meer) kunnen doen om jouw werk-privé balans te verbeteren?



4. Conclusies: knelpunten en kansen

Het gaat prima, maar toch...

Op het eerste gezicht toont dit onderzoek dat de meeste medewerkers een goede gezondheid en werk-privé balans ervaren, en een hoge mate van veiligheidsbewustzijn van het werken aan boord hebben. Op het gebied van ervaren werkdruk wordt weliswaar lager gescoord, het onderwerp wordt door veel medewerkers genuanceerd met dat “de werkdruk er in dit vak ook gewoon bij hoort.” De Waterbouwers lijken kortom over het algemeen behoorlijk tevreden met hun eigen duurzaam inzetbaarheid.

Een diepere analyse van de uitkomsten en de interviews laat zien dat het nodig is om zowel de fysieke als mentale welzijn van medewerkers als belangrijk aandachtspunt te (blijven) zien. De door medewerkers genoemde knelpunten maken duidelijk dat het vandaag met de meesten redelijk tot goed gaat, maar dat er toch zorgen leven over hoe het in de (nabije) toekomst met ze gaat. Sommigen beginnen de eerste effecten van fysieke slijtage te merken of ervaren deze al, vinden dat het ritme van reizen en soms slecht slapen steeds meer een tol eisen en ondervinden dat zaken zoals cultuurverschillen, aannamebeleid nieuwe en onervaren collega's en de afstand tussen kantoor en schip tot meer stress kunnen leiden en tot nadelige effecten voor de veiligheid ter plaatse.

Verbetermogelijkheden

Medewerkers hebben diverse verbetermogelijkheden aangedragen. Een deel daarvan gaan voorbij de scope van dit onderzoek. Dan betreft het oplossingen die direct iets zeggen over bedrijfsbeleid en financiële keuzes die het bedrijf eerder en vaak weloverwogen heeft gemaakt. Hierbij valt bijvoorbeeld te denken aan investeringen in de ergonomische aanpassing van schepen, andere roosters, welke vliegroutes en -tickets worden ingekocht, aannamebeleid nieuwe medewerkers, et cetera. Dit onderzoek gaat hier verder niet op in.

De meeste oplossingen die worden aangedragen vallen echter niet in de categorie van “werkgever regel het maar.” Ze vragen juist om een gezamenlijke inspanning, van de organisaties, van de leidinggevende én van de medewerkers zelf. Dit zijn ook de oplossingen waarin het O&O-fonds Waterbouw een belangrijke ondersteunende rol kan spelen door initiatieven te ontwikkelen

gericht op het vergroten van fysieke en mentale gezondheid van medewerkers. Meer in het bijzonder door het integraal aan te pakken onder de noemer: Duurzame Inzetbaarheid.

De definitie die het O&O-fonds Waterbouw hanteert voor duurzame inzetbaarheid is in dat kader een uitstekende basis om activiteiten aan de koppelen. Volgens de waterbouw-definitie zijn medewerkers duurzaam inzetbaar als ze:

- *gezond zijn en energie hebben*
- *juiste en voldoende vakkennis en vaardigheden hebben*
- *gemotiveerd en betrokken zijn*
- *het werk in balans is met privé-eisen en wensen*
- *veilig werken.*

Dit zijn de pijlers voor verbetermogelijkheden en deze zouden idealiter in een integraal duurzaam inzetbaarheidsbeleid binnen de bedrijven en bij de gesprekken tussen leidinggevenden en medewerkers vorm moeten krijgen.

De resultaten uit dit onderzoek laten zien dat in de basis er een dialoog moet zijn over het werken in de Waterbouw vandaag, de verwachtingen voor de toekomst en de wensen over de eigen duurzame inzetbaarheid. Dit omvat gesprekken over gezondheid en leefstijl, motivatie, veiligheid, kennis en vaardigheden en de werk-privé balans.



De aanbeveling voor het O&O-fonds Waterbouw is om die dialoog, het gesprek over duurzame inzetbaarheid te ondersteunen en faciliteren door toolboxes te ontwikkelen die organisaties, leidinggevenden en medewerkers op diverse onderwerpen ondersteunen, waaronder:

- Bewustwording duurzame inzetbaarheid, inclusief voorbeelden voor een integraal jaarprogramma en overzicht aanbod en instrumenten
- Dialooginstrumenten: het voeren van DI-gesprekken
- Leidinggeven aan duurzame inzetbaarheid, inclusief workshopmateriaal
- Informatie en hulpmiddelen over Gezond werken
- Werkdruk: informatie, scans, praatplaten
- Voorlichting Motivatie en betrokkenheid
- Vakkennis en Vaardigheden, inclusief voorlichtingsmateriaal, scan leercultuur en werkvormen rondom soft skills (zoals werken in teamverband, communiceren).

Deze aanbevelingen zijn ontworpen om een ondersteunende werkomgeving te creëren die niet alleen de fysieke en mentale gezondheid bevordert, maar ook bijdraagt aan de lange termijn inzetbaarheid van varenden in de waterbouw.



Duurzame inzetbaarheid



Duurzame inzetbaarheid gesprekken



Leidinggeven aan d.i.



Gezond werken



Werk-privé balans



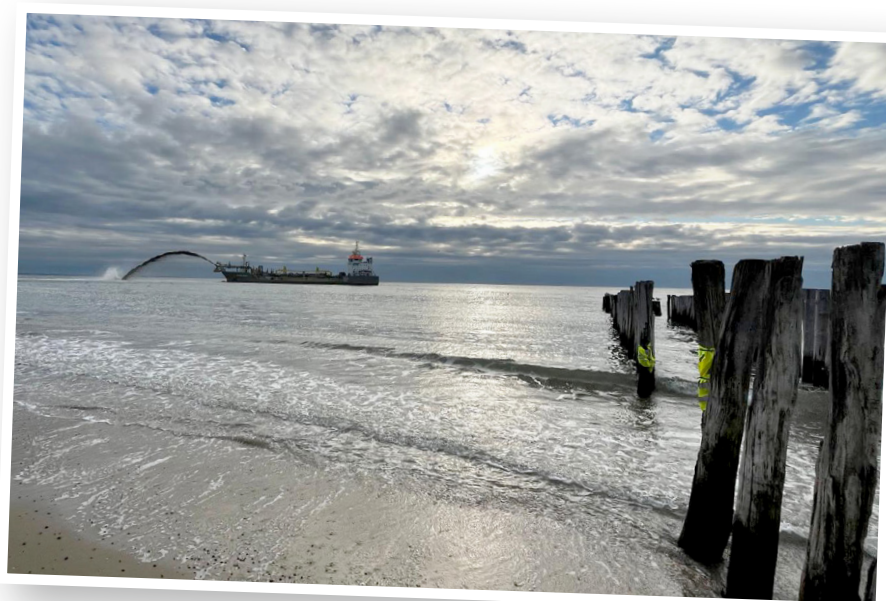
Motivatie en betrokkenheid



Veilig werken



Vakkennis en vaardigheden



Bijlage 1 Vragenlijst

Vragenlijst fysiek en mentaal gezond werken in de waterbouw

Het O&O-fonds Waterbouw is een initiatief van werkgevers en werknemers in de waterbouw. Het doel van het fonds is om te bevorderen dat werknemers in de waterbouwsector gezond, veilig, voldoende opgeleid en gemotiveerd kunnen blijven werken tot aan hun pensioen. Met dit onderzoek wil het fonds inzicht krijgen in de knelpunten die jullie, varenden in de waterbouw, op fysiek en mentaal gebied ervaren. Ook is het fonds benieuwd naar verbetermogelijkheden die jullie zien om fysiek en mentaal gezond te kunnen werken. Op basis van de resultaten van dit onderzoek gaat het O&O-fonds Waterbouw vervolgens kijken welke verdere ondersteuning ze jullie kan bieden om mentaal en fysiek gezond aan het werk te blijven. Medewerking aan dit onderzoek vindt plaats op basis van anonimiteit. Jouw antwoorden en de resultaten van het onderzoek zullen dan ook niet naar jou of naar jouw werkgever te herleiden zijn.

Fysieke gezondheid

1. Hoe beoordeel je jouw fysieke gezondheid?

1 is zeer slecht en 10 is zeer goed. Motiveer het cijfer.

.....
.....

2. Waar loop je in je werk tegenaan als het gaat om je fysieke gezondheid?

Optioneel

.....
.....

3. Wat doe je zelf om gezond te blijven?

Meerdere antwoorden mogelijk:

- Ik neem voldoende rust
- Ik eet gezond
- Ik rook niet
- Ik drink geen alcohol
- Ik beweeg regelmatig
- Niets in het bijzonder
- Anders, namelijk:

.....
.....

4. Wat doet je werkgever zodat jij gezond kan werken?

Optioneel

.....
.....

5. Wat zou je werkgever (nog meer) kunnen doen zodat je gezonder kunt werken?

Meerdere antwoorden mogelijk:

- Voorlichting over gezond en fit leven (bijv. stoppen met roken, gezond eten)
- Gezond eten aan boord aanbieden
- Goedkoop sporten
- Terugdringen van geluid
- Een beter klimaat/temperatuur op de werkplek
- Gevarieerder werk
- Aanpassing van de taakhoud op latere leeftijd
- Deeltijdpensioen
- Extra verlofdagen om het werk te kunnen te volhouden
- Niets in het bijzonder
- Anders, namelijk:

.....
.....

Veilig werken

6. Hoe beoordeel je de werkveiligheid aan boord? 1 is zeer slecht en 10 is zeer goed

Motiveer het cijfer:

.....
.....

7. Waar loop je in je werk tegenaan als het gaat om veilig werken?

Optioneel

.....
.....

8. Wat doe je zelf om veilig te werken?

Meerdere antwoorden mogelijk:

- Ik ben op de hoogte van de veiligheidsrisico's in mijn werk
- Ik volg de veiligheidsinstructies
- Ik draag de beschermingsmiddelen
- Als ik risico's zie stel ik verbeteringen voor
- Ik spreek collega's aan op onveilig gedrag
- Ik pas mijn gedrag aan als een collega mij hierop aanspreekt
- Niets in het bijzonder
- Anders, namelijk:

.....
.....

9. Wat doet je werkgever zodat jij veilig kan werken?

Optioneel

.....
.....

10. Wat zou je werkgever (nog meer) kunnen doen zodat je veiliger kunt werken?

Meerdere antwoorden mogelijk:

- Meer voorlichting geven over veiligheid en ergonomie op de werkplek
- Regelmatig de veiligheidsrisico's bespreken in werkoverleg
- Meer/betere beschermingsmiddelen aanbieden
- De leidinggevenden zouden medewerkers meer moeten aanspreken op onveilig gedrag
- Niets in het bijzonder
- Anders, namelijk:

.....
.....

Werk-privé balans

11. Hoe beoordeel je de balans tussen jouw werk en jouw privéleven?

1 is zeer slecht en 10 is zeer goed

.....
.....

12. Waar loop je in je werk tegenaan als het gaat om de werk-privé balans?

Optioneel

.....
.....

13. Wat doe je zelf om een goede werk-privé balans te houden?

Meerdere antwoorden mogelijk:

- Ik stem mijn zorgtaken goed af op mijn werk
- Ik ruil mijn dienst als dat beter uitkomt
- Ik neem vrij als dat nodig is
- Ik maak gebruik van bijzonder verlof/ouderschapsverlof/zorgverlof
- Ik werk in deeltijd
- Ik leg knelpunten in mijn werk/privé balans voor aan mijn leidinggevende
- Indien nodig vraag ik om andere werktijden
- Ik werk niet teveel over
- Niets in het bijzonder
- Anders, namelijk:

.....
.....

14. Wat doet je werkgever om jouw werk-privé balans te bevorderen?

Optioneel

.....
.....

15. Wat zou je werkgever (nog meer) kunnen doen om jouw werk-privé balans te verbeteren?

Meerdere antwoorden mogelijk:

- Flexibele werktijden aanbieden
- Meer invloed geven op mijn rooster
- Meer regelmaat brengen in mijn rooster
- Mogelijkheid geven om minder te kunnen gaan werken
- Mogelijkheid geven om tijd te sparen
- Zorgen dat ik minder hoef over te werken
- Mogelijkheid geven om bijzonder verlof/ouderschapsverlof/zorgverlof op te nemen
- Niets in het bijzonder
- Anders, namelijk:

.....
.....

Werkstress

16. Hoe beoordeel je de mate van werkstress die je ervaart?

1 is helemaal geen werkstress en 10 is heel veel

.....
.....

17. Wat zijn factoren op jouw werk die jou stress bezorgen?

Meerdere antwoorden mogelijk:

- Teveel werk
- Te moeilijk werk
- Slechte organisatie van het werk
- Uitval en ziekte
- Onbalans werk/privé
- Onduidelijke rollen/verwachtingen
- De stijl van leidinggeven
- De slechte sfeer op het werk
- Eentonig werk
- Niets in het bijzonder
- Anders, namelijk:

.....
.....

18. Wat doe je zelf om werkstress tegen te gaan?

Meerdere antwoorden mogelijk:

- Ik stem mijn zorgtaken goed af op mijn werk
- Ik ruil mijn dienst als dat beter uitkomt
- Ik neem vrij als dat nodig is
- Ik maak gebruik van bijzonder verlof/ouderschapsverlof/zorgverlof
- Ik werk in deeltijd
- Ik leg knelpunten in mijn werk/privé balans voor aan mijn leidinggevende
- Indien nodig vraag ik om andere werktijden
- Ik werk niet teveel over
- Niets in het bijzonder
- Anders, namelijk:

.....
.....

19. Hoe zou jouw werkstress verminderd kunnen worden?

Meerdere antwoorden mogelijk:

- Meer autonomie in het werk
- Meer betrokkenheid in besluitvorming
- Meer opleiding
- Het werk anders organiseren
- Meer regelruimte/inspraak qua roosters
- Meer waardering en persoonlijke aandacht van leidinggevende
- Meer waardering en persoonlijke aandacht van collega's
- Niets in het bijzonder
- Anders, namelijk:

.....
.....

Kenmerken

20. Wat is je leeftijd?

In aantal jaren:

.....

21. Wat is je functie?

.....

22. Hoe lang vervul je je huidige functie al?

In aantal jaren:

.....

23. Hoeveel jaren ben je al werkzaam op schepen?

.....

Hartelijk dank voor je deelname aan het onderzoek!

Als je meer informatie wilt over gezond en veilig werken in de waterbouw, dan kun je terecht op de website www.gezondwerkenindewaterbouw.nl en www.veiligwerkenindewaterbouw.nl. Hier vind je meer informatie en tips over werk & loopbaan, ontwikkeling, financiën, veiligheid en gezondheid.

