

Monitor veiligheidscultuur

Een handleiding

April 2009

In opdracht van:



**Ministerie van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid**

Directie Arbeidsveiligheid en-
gezondheid

Projectbureau Versterking Ar-
beidsveiligheid

Uitgevoerd door:



RIGO Research & Advies B.V.
Amsterdam

Inhoudsopgave

1	MONITOR VEILIGHEIDSCULTUUR	1
1.1	ACHTERGROND	1
1.2	INHOUD VAN DE MONITOR	2
1.3	DIT HANDBOEK	3
2	DATAVERZAMELING	5
2.1	DOELGROEP	5
2.2	BEPALEN STEEKPROEFOMVANG	6
2.3	RESPONS	7
2.4	ANONIMITEIT	7
2.5	WIJZE VAN ENQUÊTERING	8
2.6	HERHALEN VAN DE METING	8
2.7	STAPPENPLAN	10
3	VERWERKING GEGEVENS	11
3.1	INVOER VAN DE DATA	11
3.2	WEGING	12
3.3	CONSTRUCTIE TOTAALSCORES	13
4	ANALYSE EN RAPPORTAGE	15
4.1	VEILIGHEIDSCULTUUR BIJ NULMETING EN BENCHMARK	15
4.2	ONTWIKKELINGEN	19
	BIJLAGE I VOORBEELDBRIEF BIJ ENQUÊTE	21
	BIJLAGE II CONSTRUCTIE SCHAALSCORES	23
	BIJLAGE III ENQUÊTE	27

1

Monitor veiligheidscultuur

1.1 Achtergrond

In de periode 2003-2008 heeft het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) het programma 'Versterking Arbeidsveiligheid' uitgevoerd. Het programma beoogde door het vergroten van het veiligheidsbewustzijn een verlaging te bewerkstelligen van minstens 10% van het aantal ongevallen van werknemers in de deelnemende bedrijven en bedrijfstakken.

De doelen van het programma Versterking Arbeidsveiligheid zijn gehaald.¹ Daarnaast heeft het programma een serie goede praktijken opgeleverd die als kennisbron en inspiratie kunnen dienen voor andere bedrijven die willen werken aan het verbeteren van het veiligheidsbewustzijn. De goede praktijken uit de veiligheidsverbetertrajecten, alsmede de nieuw te ontwikkelen communicatieproducten en interventies en de kennis die is opgedaan bij de ontwikkeling van het risicoanalysestelsel zijn via het arboportaal (<http://www.arbeidsveiligheid.arboportaal.nl/>) toegankelijk.

De monitor veiligheidscultuur is een van de instrumenten die in het kader van dit programma is ontwikkeld. Met de monitor kunnen bedrijven de veiligheidscultuur in het bedrijf en het veiligheidsbewustzijn van de werknemers meten en volgen in de tijd.

De monitor is gedurende de looptijd van het Programma uitgevoerd bij 18 grotere bedrijven in Nederland. In 14 bedrijven zijn meerdere metingen uitgevoerd. Daarmee kon een goed beeld worden gegeven van de ontwikkelingen in de veiligheidscultuur in de bedrijven gedurende de looptijd van de veiligheidsverbetertrajecten.

voetnoot

¹ KplusV organisatieadvies i.o.v. Ministerie van sociale Zaken en Werkgelegenheid, Eindevaluatie Programma versterking Arbeidsveiligheid, juni 2008.

1.2 Inhoud van de monitor

In de monitor worden de volgende aspecten gemeten:

- 1 Oordeel van werknemers over de aard van de gevaren waaraan ze blootstaan
- 2 Oordeel van werknemers over de werkomstandigheden die bijdragen aan onveiligheid (werkdruk, stress, enz.)
- 3 Gebruik persoonlijke beschermingsmiddelen
- 4 Eigen veiligheidsbewustzijn werknemers (bewustzijn van eigen veilig en onveilig gedrag en de bereidheid voorzorgsmaatregelen te nemen)
- 5 Oordeel over veiligheidsbewustzijn onder collega's
- 6 Oordeel over veiligheidsbewustzijn management
- 7 Oordeel over veiligheidsbeleid bedrijf
- 8 Meldingen van onveilige situaties en de opvolging in beleid en maatregelen.

Sterke en zwakke punten: een benchmark

Het meten van de hiervoor opgesomde aspecten geeft bedrijven inzicht in de sterke en zwakke punten van de veiligheidscultuur. Daarvoor is een onderlinge vergelijking van de scores op de verschillende aspecten nuttig. Maar er kan ook een vergelijking met de scores van andere bedrijven worden gemaakt om het eigen beleid richting te geven. Daarvoor geven we een benchmark die is gebaseerd op de scores tijdens de nulmeting van de 18 bedrijven die de monitor al hebben uitgevoerd. Door deze vergelijking kan inzicht worden verkregen over hoe de veiligheidscultuur er voor staat in vergelijking tot andere bedrijven. De vergelijking met andere bedrijven kan worden gemaakt omdat de monitor sterk is gestandaardiseerd. De vragen zijn zo opgesteld dat ze in vrijwel elk bedrijf op een zinvolle manier kunnen worden gevraagd.

De bedrijven die de monitor al hebben uitgevoerd, gaven verder aan dat vooral ook de specifieke gevaarlijke situaties die werknemers konden noemen zeer zinvol waren. Werknemers bleken uitgebreide lijsten van concrete verbeterpunten op te noemen die niet in formele meldingen naar boven waren gekomen. Hiermee konden men concreet aan de slag.

Ontwikkeling veiligheidscultuur

Door meerdere metingen uit te voeren, kan worden gevolgd hoe de veiligheidscultuur in de tijd verandert – mede als gevolg van het daarop gevoerde beleid. In de praktijk is een specifieke koppeling van de uitkomsten van de metingen aan beleid overigens niet eenvoudig. In veel gevallen zal expliciete aandacht voor de veiligheidscultuur in een bedrijf al voor de nulmeting zijn ingezet. Als dat het geval is, zal normaal gesproken minder effect kunnen worden gemeten dan er zich werkelijkheid kan hebben voorgedaan. Ook kunnen er gedurende de looptijd van een verbe-

tertraject allerlei andere omstandigheden in een bedrijf veranderen die in positieve of negatieve zin bijdragen aan de ontwikkelingen van de veiligheidscultuur.²

Het is dus wenselijk om een nulmeting zo vroeg mogelijk in het traject uit te voeren en bij voorkeur voor er een concreet verbeterprogramma is gestart. Dat neemt niet weg dat de meting van de veiligheidscultuur als zodanig vaak al zinvol is om beleid (bij) te sturen en te prioriteren en om de veiligheidscultuur 'op de agenda' te zetten en te houden.

1.3 Dit handboek

Bij de toepassing van de monitor in het Programma Versterking Arbeidsveiligheid is gebleken dat het een zinvol instrument is om de veiligheidscultuur in een bedrijf in beeld te krijgen en houden. Een bredere, algemene toepassing lijkt dan ook wenselijk.

In dit handboek wordt beschreven hoe bedrijven zelf met de monitor aan de slag kunnen. Er wordt beschreven hoe de enquête uitgevoerd kan worden (hoofdstuk 2: dataverzameling), welke bewerkingen er voor de analyse dienen plaats te vinden (Hoofdstuk 3: verwerking gegevens) en hoe de enquête geanalyseerd kan worden (hoofdstuk 4: analyse en rapportage). In de bijlagen is onder meer de volledige vragenlijst opgenomen.

voetnoot

² Zie ook Hale, A. en A. Roumen (2007). Werken bedrijfinterventies veiligheidsverhogend? NVVK Jubileumcongres, 25-26 april 2007, plenaire sessie.

4 MONITOR VEILIGHEIDSCULTUUR

2

Dataverzameling

De monitor veiligheidscultuur is een vragenlijst die onder de werknemers van een bedrijf wordt afgenomen. De vragenlijst is opgesteld door bureau Regioplan en is op onderdelen aangepast door RIGO research en advies. Bij het uitvoeren van de monitor is een aantal aandachtspunten van belang die in dit hoofdstuk verder worden uitgewerkt. Een praktisch stappenschema voor de organisatie van het veldwerk is weergegeven aan het einde van dit hoofdstuk.

2.1 Doelgroep

Het beeld dat ontstaat van de veiligheidscultuur in een bedrijf, zal sterk kunnen verschillen afhankelijk van wie wordt bevroegd. Zo heeft iemand die een drukpers bedient andere zaken om rekening mee te houden dan een persoon in een kantoorruimte. Bij het uitzetten van de enquête is het daarom verstandig om van te voren een heldere keuze te maken voor een of meerdere doelgroepen. Dat kan een specifieke doelgroep zijn (een deel van het bedrijf waar men aan veel gevaren blootstaat of waarvan wordt verwacht dat de veiligheidscultuur er te wensen overlaat bijvoorbeeld). Maar er kan natuurlijk ook worden gestreefd naar een representatieve afspiegeling van de werknemers in het bedrijf. Een representatief beeld van de veiligheidscultuur in het bedrijf kan worden bereikt door:

- 1 Alle werknemers te bevragen.
- 2 Een aselechte steekproef van voldoende omvang (zie 2.2) te bevragen.
- 3 Een gestratificeerde steekproef van voldoende omvang (zie 2.2) te bevragen.

Iedereen bevragen is altijd het best, maar ook het meest tijdrovend (en kostbaar). Een aselechte steekproef is te prefereren als het totaalbeeld het belangrijkste is en er geen vergelijkingen tussen groepen werknemers of afdelingen nodig zijn met een sterk verschillende omvang. Een gestratificeerde steekproef (waarbij van tevoren bepaalde aantallen per groep of afdeling worden benaderd) is wenselijk als er wel inzicht wordt gewenst in verschillen tussen groepen (bijvoorbeeld ouderen versus jongeren of afdeling A versus afdeling B) en die groepen sterk in grootte verschillen. Om bij een gestratificeerde steekproef te komen tot uitspraken over het bedrijf

als geheel, zal bij de verwerking van de uitkomsten moeten worden gewogen (zie 3.2). Voorbeelden van groepen die nog wel eens worden onderscheiden, zijn:

- Leidinggevend niet leidinggevend
- Werkvloer/expeditie/kantoorpersoneel
- Vast dienstverband/tijdelijk contract

2.2 Bepalen steekproefomvang

Er kan voor worden gekozen om alle medewerkers een enquête te laten invullen. Dan is ook zeker dat de uitkomsten representatief zijn voor het bedrijf. Vooral bij grotere bedrijven is een steekproef praktischer. Die steekproef moet echter wel van voldoende omvang zijn om er betekenisvolle resultaten aan te kunnen ontleen. Daarbij zijn twee overwegingen van belang:

- 1 de zekerheid waarmee uitspraken kunnen worden gedaan (betrouwbaarheid),
- 2 de nauwkeurigheid van de uitspraken (precisie).

Voor beide overwegingen geldt: hoe meer mensen in de steekproef, hoe beter. In de praktijk wordt vaak uitgegaan van de combinatie van 95% betrouwbaarheid en 5% precisie. Die 5% precisie heeft betrekking op de situatie dat er een percentage van 50% wordt gemeten. Als we kiezen voor de combinatie 95% betrouwbaarheid en 5% precisie kan dan dus met 95% zekerheid worden gesteld dat de werkelijke waarde tussen 45% en 55% ligt. Er wordt standaard voor die 50% gekozen omdat daar de onnauwkeurigheid het grootst is. Voor het bepalen van de benodigde steekproefomvang kan het schema in tabel 2-1 als leidraad worden gebruikt. Daarin kan worden gezien hoe verschillende ‘instellingen’ van nauwkeurigheid en precisie leiden tot andere benodigde steekproefgroottes. De meest gebruikelijke benadering is de lichtgroen gearceerde kolom. In paragraaf 4.2 wordt – ten behoeve van de interpretatie van de uitkomsten – aangegeven wat de bijbehorende betrouwbaarheidsintervallen zijn bij verschillende gevonden percentages.

tabel 2-1 **Indicatie minimaal gewenste response naar bedrijfsomvang**

bedrijfsomvang	Precisie (bij 50%):	Benodigde response			
		95% betrouwbaarheid		90% betrouwbaarheid	
		5%	7,5%	5%	7,5%
10		10	9	10	9
25		24	22	23	21
50		44	39	42	35
75		63	52	59	46
100		80	63	73	55
125		94	72	86	61
150		108	80	97	67
175		120	87	106	71
200		132	92	115	75
250		152	102	130	81
300		169	109	142	86
400		196	120	161	92
500		217	127	175	97
1000		278	146	212	107

Als uitspraken over afzonderlijke groepen (zoals afdelingen) worden gewenst, moeten die groepen ook als afzonderlijke eenheden in het onderzoek (en dus ook bij het bepalen van de steekproefgrootte) worden opgenomen. Stel dat u afdeling A met 50 mensen wilt vergelijken met afdeling B met 75 mensen, dan zult u in totaal niet 94 mensen moeten enquêteren (de gewenste steekproefgrootte bij een bedrijfsgrootte van 125 mensen), maar minimaal 44 van afdeling A en 63 van afdeling B = 107.

2.3 Respons

Een van de belangrijkste aspecten voor het slagen van een meting is het verkrijgen van een hoge respons. Er zijn verschillende technieken om de respons te verhogen. De belangrijkste zijn:

- Aankondigen van de enquête en onderstrepen van het belang.
De enquête moet bedrijfsbreed aangekondigd worden en het belang benadrukt. Ook kan bij de enquête een brief gevoegd worden waarin dit wordt onderstreept. In bijlage I is een voorbeeldbrief opgenomen.
- Onder werktijd
De ervaring heeft geleerd dat het invullen van de enquête het beste als onderdeel van de reguliere werkzaamheden binnen het bedrijf kan worden gezien. Dan kan de enquête dus ook onder werktijd – bijvoorbeeld als onderdeel van een veiligheidsmeeting – worden ingevuld. Daarmee wordt het meedoen aan de enquête min of meer verplicht en wordt geen beroep gedaan op de privétijd van de werknemers.
- Bijhouden hoeveel enquêtes er zijn binnengekomen
Als wordt gekozen voor invullen van de enquête *buiten* werktijd, moet aandacht worden besteed aan het monitoren van de response. Men dient daarbij een namenlijst te maken van de werknemers die de enquête invullen. Dus bijvoorbeeld bij inname de naam op een lijst aankruisen. Bij onvoldoende response kunnen de betreffende werknemers hierop aangesproken te worden.

2.4 Anonimiteit

Om inzicht te krijgen in het veiligheidsbewustzijn en de veiligheidscultuur van het bedrijf strekt het tot aanbeveling de enquêtes anoniem af te nemen. Dat wil zeggen dat op de enquête zelf de naam van de werknemer niet mag voorkomen. Anonieme verwerking leidt tot betere inhoudelijke resultaten en tot een hogere respons.

Betere inhoudelijke resultaten ontstaan doordat de anonieme verwerking voorkomt dat werknemers strategisch antwoorden. Veiligheidsgedrag heeft immers deels ook een relatie met bijvoorbeeld het naleven van veiligheidsinstructies. Anonimiteit geeft de mogelijkheid aan werknemers ‘eerlijker’ te antwoorden op dergelijke zaken. Daarnaast zijn ook vragen opgenomen over het management of de directe leidinggevendenden en het algemene veiligheidsbeleid binnen het bedrijf. Ook

hier geldt dat anonieme verwerking een beter inzicht zal geven in eventuele knelpunten. Werknemers zullen zich dan namelijk eerder kritisch opstellen.

Naast deze inhoudelijke argumenten zal anonieme verwerking de response ook verhogen, zo leert de ervaring. Het is van belang om een en ander zo te organiseren dat wel bekend is óf iemand heeft gerespondeerd (zie 2.3), maar dat onbekend is wát die persoon heeft geantwoord. Dat moet ook goed –zowel vooraf als tijdens het verzamelen van de enquêtes - naar de werknemers worden gecommuniceerd.

2.5 Wijze van enquêtering

Er zijn verschillende manieren om enquêtes af te nemen:

- Face-to-face
- Telefonisch
- Schriftelijk
- Internet

De eerste twee manieren vallen af vanwege de wenselijkheid om de verwerking anoniem te laten zijn. Hoewel niet onmogelijk – als neutrale derden worden gebruikt – zal dat toch ingewikkelder zijn om uit te leggen.

Telefonische enquêtering en enquêtering via internet zijn minder geëigend om tijdens werktijd uit te voeren. Tegen enquêtering via internet spreekt bovendien dat niet alle werknemers over internet beschikken. In de trajecten waar werknemers de keuze is geboden om schriftelijk of via internet te responderen, is overwegend gekozen voor schriftelijk.

Het advies is dan ook om de enquête ‘gewoon’ schriftelijk af te nemen. Dat kan tijdens werktijd of daarbuiten en waarborgt de anonimiteit het eenvoudigst.

2.6 Herhalen van de meting

Om veranderingen te kunnen meten, moet dezelfde enquête meerdere keren worden afgenomen. De frequentie van de meting hangt af van de maatregelen die in een verbetertraject worden genomen. Maar een jaarlijkse frequentie is over het algemeen afdoende. Die periode is vaak lang genoeg om veranderingen te kunnen implementeren en kort genoeg om van enige continuïteit in de populatie uit te kunnen gaan. Als er meer tijd tussen zit, zijn er vaak zoveel zaken veranderd, dat de metingen moeilijk vergelijkbaar zijn.

De eerste meting (vaak ook aangeduid als nulmeting) moet bij voorkeur worden afgenomen voordat er maatregelen die zijn gericht op de veiligheidscultuur worden geïmplementeerd. Als de eerste meting gedurende het verbetertraject wordt afgenomen, wordt een deel van het ‘effect’ dat wordt beoogd met dat traject, gemist. De nulmeting neemt dan immers al een deel van de verbeteringen mee. In een vervolgmeting zal dan minder verbetering kunnen worden gemeten dan wanneer de eerste meting voor aanvang van het verbetertraject wordt uitgevoerd.

Dezelfde mensen

De tweede meting – evenals eventuele daarop volgende metingen – worden idealiter bij dezelfde medewerkers uitgevoerd als de eerste meting. Dan worden de uitkomsten zo min mogelijk beïnvloed door eventuele toevallige veranderingen in de steekproef. Als door middel van codering ook de metingen van individuele medewerkers kunnen worden gecombineerd, wordt het beste resultaat bereikt. De veranderingen zijn dan ook feitelijke veranderingen die worden gemeten bij individuele medewerkers. Die koppeling van metingen op individueel niveau stelt wel eisen aan de administratie en kan feitelijk alleen goed worden uitgevoerd als voor de verwerking een derde partij wordt ingeschakeld (die de sleutel van namen van werknemers en daaraan gekoppelde codes beheert). Als dit in eigen beheer gebeurt, zal het niet eenvoudig zijn de anonimiteit te waarborgen of medewerkers ervan te overtuigen dat die is gewaarborgd.

Medewerkers die bij de eerste meting wel hebben meegedaan en bij de tweede niet meer in dienst zijn of om andere redenen niet meer meedoen, moeten in deze benadering uit de analyse worden verwijderd.

Onafhankelijke steekproeven

Een alternatieve – en in de praktijk gebruikelijke - methode is om de tweede meting ‘onafhankelijk’ te laten plaatsvinden van de eerste meting. Dan wordt op dezelfde manier als bij de eerste meting een steekproef samengesteld. De twee metingen kunnen dan eenvoudig worden vergeleken (zie 4.2). Aandachtspunt hierbij is wel dat moet worden voorkomen dat de steekproeven in de praktijk te verschillend uitvallen. Dat kan immers ook op basis van toeval gebeuren. En als de steekproeven niet al te groot zijn, kunnen de effecten groot zijn. Controle voor achtergrondkenmerken waarvan het aannemelijk wordt geacht dat die een relatie kunnen hebben met (het oordeel over) de veiligheidscultuur is dan van belang. Dergelijke kenmerken zijn bijvoorbeeld:

- Geslacht
- Leeftijd
- Functie (leidinggevend/werkvloer)
- Afdeling

Welke kenmerken van belang zijn, kan per bedrijf verschillen en zal moeten worden afgeleid uit de resultaten van de eerste meting. Als er grote verschillen zijn, zal bij de analyse moeten worden gewogen, om hiervoor te corrigeren (zie 3.2).

2.7 Stappenplan

Tabel 2-2 Stappenschema uitzetten enquêtes

Stappen	Opmerking
1 Lijst van werknemers maken met doelgroep (personeelszaken)	
2 Bepalen steekproefomvang en verdeling naar doelgroep.	
3 Bepalen minimale steekproef of alle werknemers enquêtieren	
4 Reproducieren enquête met brief en retour enveloppe. In brief aangeven waar de enquête dient te worden ingeleverd. Bijvoorbeeld secretariaat.	Bij het reproducieren kan een uniek nummer op de enquête worden toegevoegd. let hierbij op specifieke eisen aan anonimiteit – zie 2.6
5 Aankondigen enquête en uitdelen enquête	
6 Bij inlevering in anonieme enveloppe dient op een lijst aangekruist te worden wie de enquête heeft ingeleverd.	Deze lijst is later van belang bij de analyse van de enquêtes (H4).

3

Verwerking gegevens

3.1 Invoer van de data

De ingevulde papieren vragenlijsten moeten worden omgezet naar een digitaal bestand om te kunnen worden geanalyseerd. Daarvoor zijn verschillende mogelijkheden:

- 1 Invoer via de standaard invoerapplicatie bij deze monitor
- 2 Invoeren via een eigen applicatie
- 3 Laten scannen door een extern bureau

Standaard invoer

Optie 1 kan alleen worden gebruikt als de standaard vragenlijst is gebruikt die is opgenomen in de bijlage. De applicatie biedt een invoerscherm dat degene die de data invoert, leidt door de vragenlijst en zorgt voor de juiste codering van de antwoorden, inclusief ontbrekende gegevens. De data worden weggeschreven in een database die later voor analyse kan worden gebruikt. Er zijn controles voor inconsistenties ingebouwd die ervoor zorgen dat eventuele invoerfouten worden gecorrigeerd.

Per vragenlijst moet u rekening houden met een benodigde tijd voor de invoer van ca. 10 Minuten. Een uitzendkracht kan – na enige oefening – per dag dus circa 40 vragenlijsten verwerken (gemiddeld, inclusief pauzes, 5 per uur).

Invoer met eigen applicatie

Als er wijzigingen in de vragenlijst zijn aangebracht, is de standaard invoer niet meer bruikbaar. Dan zult u zelf zorg moeten dragen voor een gestandaardiseerde manier van invoer. Daarvoor zijn vanzelfsprekend weer vele mogelijkheden, variërend van rechtstreeks intypen van gecodeerde antwoorden in Excel of SPSS (niet aanbevolen door de grote kans op fouten) tot gebruik van SPSS-Data Entry of een andere invoerapplicatie.

Scannen van de data

Een alternatief voor de handmatige invoer in een database is het scannen van vragenlijsten. Daarvoor zijn gespecialiseerde bureaus. Die kunnen papieren vragenlijsten in combinatie met een coderingstabel omzetten in een database. De open vragen kunnen niet worden ingescand en worden dus door het bureau handmatig ingevoerd. U moet rekenen op ca. €3 per vragenlijst (prijspeil 2009).

3.2 Weging

In de analyses kan het nodig zijn om te wegen. Dat wil zeggen dat sommige respondenten zwaarder meetellen dan andere. Een weging vindt plaats voor de eigenlijke analyse waar in het volgende hoofdstuk verder op ingegaan wordt.

Weging is *niet* nodig als:

- Nagenoeg alle werknemers zijn ondervraagd.
- De verdeling van mensen in de steekproef een goede afspiegeling is van de doelgroep(en) die u wilde betrekken in het onderzoek (zie 2.1).

Weging is *wel* nodig als:

- U een gestratificeerde steekproef hebt gebruikt en uitspraken wilt doen over het gehele bedrijf (zie 2.1).
- Er significante afwijkingen zijn tussen de samenstelling van de steekproef en de samenstelling van het werknemersbestand.
- Er significante verschillen optreden tussen metingen in de samenstelling van de steekproef.

Weging is in het bijzonder van belang als er verschillen zijn op voor het onderzoek relevante kenmerken, zoals afdeling (werkvloer versus kantoor bijvoorbeeld) of leidinggevend versus niet-leidinggevend. Maar verschillen tussen leeftijdsgroepen kunnen relevant zijn. Als u het vermoeden heeft dat die kenmerken kunnen uitmaken voor de antwoorden, is het belangrijk ervoor te controleren.

Als de steekproef op veel verschillende aspecten afwijkt van de populatie waar u uitspraken over wilt doen, is het vaststellen van de benodigde weegfactor gecompliceerd. Als u daar geen ervaring mee heeft, kunt u dat het best door een gespecialiseerd onderzoeksbureau laten doen. Als de steekproef slechts op een enkel kenmerk afwijkt, dan is een enkelvoudige weging voldoende. Die kunt u zelf eenvoudig bepalen naar analogie van het voorbeeld dat in Tabel 3-1 is gegeven. In dit voorbeeld hebben bijvoorbeeld betrekkelijk weinig mensen van afdeling III gereageerd. In de steekproef is hun aandeel 49% terwijl het in werkelijkheid gaat om 65% van de werknemers. Bij weging worden dan de antwoorden van degenen van die afdeling die wel hebben meegedaan wat zwaarder meegerekend. In dit geval:

$$65/49 = 1,31 \text{ keer zo zwaar.}$$

Het is belangrijk dat de weegfactoren niet te groot worden. Daarvoor is een vuistregel. Als u uitkomt op weegfactoren die een factor 2 of groter zijn danwel een factor 0,5 of kleiner, is de vertekening te groot en wordt niet aanbevolen dit met

weging op te lossen. Het is dan eerder raadzaam om te proberen de respons in de ondervertegenwoordigde groepen alsnog te verhogen.

Tabel 3-1 Voorbeeld enkelvoudige weegfactor bepalen

	werknemers		steekproef		weegfactor (A2/B2)
	Aantal (A1)	% (A2)	Aantal (B1)	% (B2)	
afdeling I	25	16%	15	19%	0,86
afdeling II	30	19%	25	31%	0,62
afdeling III	100	65%	40	50%	1,29
	155	100%	80	100%	1,00

3.3 Constructie totaalscores

Veel antwoorden kunnen enkelvoudig worden geanalyseerd. Daarvoor zijn geen verdere bewerkingen nodig op het invoerbestand. Op een aantal thema's worden ook samengestelde scores berekend. Daarbij moet voor de daadwerkelijke analyse een aantal bewerkingen worden uitgevoerd. Die worden hier kort beschreven.

Er zijn 5 thema's bestaande uit subvragen waarvoor een totaalscore berekend kan worden (zie ook bijlage II). Deze subvragen zijn vaak geformuleerd als stellingen. In de enquête wordt gevraagd in hoeverre men het met de stelling eens is. De thema's zijn:

- 1 Werkomstandigheden
- 2 Veiligheid en collega's
- 3 Werkomgeving
- 4 Management
- 5 Aandacht in het bedrijf

De samengestelde score geeft aan door hoeveel procent van de respondenten één of meer subvragen positief respectievelijk negatief beantwoord worden.

De berekeningswijze van deze totaalscores is in principe per thema gelijk. Berekening zal plaats moeten vinden met behulp van een programma waar makkelijk op een rekenkundige wijze nieuwe variabelen kunnen worden aangemaakt. In bijlage II is een voorbeeld gegeven van hoe de totaalscores berekend worden.

Negatief geformuleerde stellingen (vraag 16)

WAARSCHUWING: Er zijn twee negatief geformuleerde stellingen in de vragenlijst opgenomen. Deze geven interessante informatie, maar ze leiden tot andere antwoordpatronen dan de positief geformuleerde stellingen. Gebleken is namelijk dat werknemers geneigd zijn het vaker 'eens' te zijn met een stelling dan 'oneens'-ongeacht of die stelling positief of negatief is geformuleerd. Er kan dus niet zonder

meer worden vergeleken tussen de positief en negatief geformuleerde stellingen.. Dit is ook terug te vinden in de uitkomsten van de benchmark (zie hoofdstuk 4). De negatief geformuleerde stellingen worden ook – mede om die reden niet meegenomen bij de berekening van de totaalscores.

4

Analyse en rapportage

Er zijn twee soorten analyses die kunnen worden gemaakt. Er kan allereerst worden bekeken hoe uw bedrijf bij de nulmeting scoort op de verschillende aspecten die aan de veiligheidscultuur kunnen worden onderscheiden. Daaruit kunnen prioriteiten worden afgeleid voor het verbetertraject. Om die vergelijking goed te kunnen maken, is een benchmark ontwikkeld die aangeeft hoe andere bedrijven bij de nulmeting hebben gescoord. Die wordt in paragraaf 4.1 beschreven. De tweede analyse betreft de vergelijking tussen de uitkomsten van de nulmeting en de uitkomsten van de eerste of tweede metingen. Daar wordt in paragraaf 4.2 nog wat verder op ingegaan.

4.1 Veiligheidscultuur bij nulmeting en benchmark

Voor de nulmeting is een benchmark samengesteld op die aspecten die betrekking hebben op de veiligheidscultuur. Het betreft de gemiddelde cijfers, gebaseerd op de nulmeting bij 18 grote bedrijven in Nederland zoals die gedurende de veiligheidsverbetertrajecten van het Programma Versterking Arbeidsveiligheid zijn uitgevoerd. Een vergelijking van de uitkomsten van uw nulmeting met deze cijfers geeft inzicht in of er verhoudingsgewijs hoog of laag wordt gescoord door uw bedrijf. In deze paragraaf geven we deze cijfers weer.

4.1.1 Werkomstandigheden

	Vaak	Soms
Totaal een of meer aspecten genoemd*	43%	90%
Hoge werkdruk/werkstress	28%	61%
Agressie/intimidatie	3%	35%
Lichamelijk zwaar werk	26%	45%
Emotioneel zwaar werk	9%	42%

4.1.2 Persoonlijke beschermingsmiddelen

Heeft u voor uw werk persoonlijke beschermingsmiddelen nodig?	
Altijd	53%
Vaak	11%
Soms	21%
Nee	15%

		zeer oneens	oneens	eens	zeer mee eens
De persoonlijke beschermingsmiddelen die ik nodig heb voor mijn werk zijn makkelijk beschikbaar in dit bedrijf.*					
	meting 1	3%	3%	17%	72%
Ik gebruik altijd persoonlijke beschermingsmiddelen als dat nodig is.					
	meting 1	2%	2%	23%	66%
In dit bedrijf gebruiken we persoonlijke beschermingsmiddelen van goede kwaliteit					
	meting 1	3%	2%	23%	63%

*vraag is niet gesteld aan werknemers die geen persoonlijke beschermingsmiddelen nodig hebben. Bij berekening van het percentage deze groep niet meetellen.

4.1.3 Veiligheid en collega's

		zeer oneens	oneens	eens	zeer mee eens
TOTAALSCORE					
		7%	17%	77%	78%
Mijn collega's stimuleren mij om veilig te werken.					
	meting 1	3%	6%	36%	34%
Als ik een klacht heb over veiligheid dan steunen mijn collega's mij.					
	meting 1	2%	4%	34%	41%
Ik stimuleer mijn collega's om veilig te werken.					
	meting 1	1%	1%	32%	55%
Mijn collega's verwachten van mij dat ik hen steun bij een klacht over veiligheid.					
	meting 1	2%	1%	31%	51%
Ik denk dat ik veilig werk.					
	meting 1	1%	1%	36%	54%

* de neutrale categorie is in dit overzicht weggelaten

4.1.4 Werkomgeving

		zeer oneens	Oneens	eens	zeer mee eens
TOTAALSCORE					
		7%	17%	77%	78%
Mijn collega's begrijpen waarom zij zich aan de veiligheidsprocedures moeten houden.					
	meting 1	2%	3%	33%	51%
Ik ben tevreden met de bestaande veiligheidsvoorzieningen in het bedrijf.					
	meting 1	3%	7%	37%	41%
Ik houd de werkplek netjes.					
	meting 1	1%	1%	35%	56%
Mijn collega's houden de werkplek netjes.					
	meting 1	3%	8%	46%	24%
In het bedrijf proberen we voortdurend de veiligheid te verbeteren.					
	meting 1	3%	4%	34%	47%

* de neutrale categorie is in dit overzicht weggelaten

4.1.5 Management

		zeer oneens	oneens	eens	zeer mee eens
TOTAALSCORE					
		17%	21%	66%	61%
Het management stimuleert mij om naar trainingen over veiligheid te gaan.					
	meting 1	9%	9%	27%	36%
Mijn directe chefs stimuleren mij om de werkplek op te ruimen.					
	meting 1	5%	8%	32%	36%
Mijn directe chefs praten met mij over de veiligheidsprocedures.					
	meting 1	9%	8%	33%	30%
Het management stimuleert mij om alle veiligheidsproblemen die ik zie te melden.					
	meting 1	4%	6%	32%	42%
Als de veiligheidsprocedures worden overtreden, dan treffen mijn directe chefs corrigerende maatregelen.					
	meting 1	5%	7%	33%	31%

* de neutrale categorie is in dit overzicht weggelaten

4.1.6 Het volgen van procedures

Mensen in dit bedrijf wijken af van de veiligheidsprocedures.					
	meting 1	11%	24%	25%	17%
Ik gebruik andere manieren van werken, die niet volgens de regels zijn, maar bij mijn werk van pas komen.					
	meting 1	25%	16%	16%	21%

4.1.7 Meldingen en maatregelen

Heeft u in het afgelopen jaar een onveilige situatie gemeld?	
Ja	40%
Nee	60%

Hoe heeft u dit gemeld? (Meer dan één antwoord mogelijk)	
In het werkoverleg met collega's	48%
Bij mijn directe chef	68%
Bij de veiligheidscoördinator	29%
Bij de directie/management	12%
Bij de Ondernemingsraad of Personeelsvertegenwoordiging	3%
Bij de vakbond	3%
Via een meldingsformulier	28%

Is de door u gemelde onveilige situatie inmiddels verbeterd?	
Ja	64%
Nee	36%

Wat is de reden dat deze situatie nog niet verbeterd is?	
Weet ik niet, ik heb nog niets gehoord	51%
Mijn melding is nog in behandeling	29%
De situatie kon niet verbeterd worden	20%

Maatregelen

Denkt u dat mensen in de afgelopen 12 maanden veiliger zijn gaan werken door deze maatregelen?	
Ja, veel veiliger	19%
Ja, een beetje veiliger	69%
Nee, er is niets veranderd	11%
Nee, een beetje onveiliger	1%

4.1.8 Aandacht in het bedrijf

	veel te weinig	te weinig	neutraal	veel	veel te veel
TOTAALSCORE					
	14%	47%	86%	20%	11%
Materiële voorzieningen op de werkplek (persoonlijke beschermingsmiddelen).					
meting 1	-3%	8%	37%	9%	5%
Veiligheidsstraining van mensen op de werkplek.					
meting 1	4%	19%	33%	8%	3%
Persoonlijk contact met management over veilig werken.					
meting 1	6%	26%	30%	6%	2%
Kennis van de directe chef over veiligheidsprocedures.					
meting 1	3%	13%	36%	9%	3%
Steun van directe chef bij klachten of problemen op het gebied van veiligheid.					
meting 1	2%	11%	37%	8%	4%
Interne communicatie over veiligheid (bijvoorbeeld personeelsblad, prikbord).					
meting 1	4%	16%	33%	9%	4%
Signalering (bijvoorbeeld door waarschuwingsborden).					
meting 1	2%	15%	35%	8%	4%

4.2 Ontwikkelingen

Indien er een tweede of derde meting heeft plaatsgevonden kunt u de resultaten vergelijken met de nulmeting om te bezien of er verbeteringen zijn opgetreden. Om een goede vergelijking te maken dient u rekening te houden met een aantal aandachtspunten.

Weging

Het is mogelijk dat u een zogenaamde weging dient toe te passen. Wanneer en hoe u dat dient te doen is weergegeven in paragraaf 3.3.

Significantie

Een gemiddeld hogere of lagere score betekent niet automatisch dat er sprake is van een betekenisvol verschil. Dat hangt af van de grootte van het gemeten verschil en van de grootte van de steekproeven (zie ook 2.2). Om erachter te komen of een verschil betekenisvol - significant – is, kunt u gebruik maken van het betrouw-

Bijlage I Voorbeeldbrief bij enquête

Geachte werknemer van <xxxxxxx>,

Betreft: Enquête arbeidsveiligheid

Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft een Programma 'Versterking Arbeidsveiligheid'. Het doel van het programma is een bijdrage te leveren aan de vermindering van het aantal arbeidsongevallen door middel van het verhogen van het veiligheidsbewustzijn van werkgevers en werknemers en het versterken van de veiligheidscultuur in bedrijven.

Ook ons bedrijf zal zich de komende tijd inzetten voor het verbeteren van de arbeidsveiligheid. Om inzicht te krijgen in hoe u als werknemer de veiligheid tijdens uw werk beleeft, hebben wij een vragenlijst opgesteld.

Wij zouden het zeer op prijs stellen wanneer u deze enquête wilt invullen. Aan de hand van uw antwoorden kunnen wij een beter beeld krijgen van hoe het volgens u als werknemer staat met de veiligheid in uw bedrijf en welke eventuele knelpunten daarbij een rol spelen.

Het invullen van de enquête kost u ongeveer 15 minuten. Wij willen u er op wijzen dat de gegevens anoniem behandeld worden. In de uiteindelijke rapportage zal niet herkenbaar worden gemaakt wie welk antwoord heeft gegeven.

Gelieve de vragenlijst in te vullen en door middel van de bijgevoegde retourenveloppe in te leveren bij <xxxxxxx> voor <bepalen datum>

Alvast hartelijk dank voor uw medewerking

Bijlage II Constructie schaalcores

In hoofdstuk 3. paragraaf 3.3. wordt ingegaan op de constructie van schaalcores. In deze bijlage zijn de rekenkundige methoden weergegeven.

Berekening totaalscores

In schema1 staat hoe de totaalscores berekend worden. U kunt dit schema toepassen op alle zes de thema's waarover een totaalscore dient te worden uitgerekend (zie voor een overzicht schema 2).

Variabelen (antwoordcategorieën)

Er wordt per thema een aantal nieuwe (totaal) variabelen aangemaakt. Dit aantal is gelijk aan het aantal antwoordcategorieën waarvoor een totaaloordeel berekend wordt. Dit zijn er bijvoorbeeld bij het thema 'gevaren' in totaal drie (*nooit, soms vaak*) In het schema 1 worden als voorbeeld de volgende vijf antwoordcategorieën gebruikt.

<i>Antwoordcategoerie</i>	<i>Coderina</i>
Helemaal oneens	1
Ergszins oneens	2
Neutraal (Niet eens, niet oneens)	3
Ergszins eens.	4
Helemaal eens	5

Het is praktisch om de antwoordcategorieën te (laten) coderen naar cijfers. Voor de leesbaarheid van het volgende schema zijn nog de volledige namen van de antwoordcategorie opgenomen. In de daadwerkelijke berekening kunnen dit dus ook de bijbehorende codes zijn.

Subvragen

De meeste thema's worden gemeten aan de hand van 5 subvragen. In het voorbeeldschema zijn er daarom 5 opgenomen. Dit kunnen er echter ook meer of minder zijn. Dit aantal en de naam van de originele subvragen zijn terug te vinden in schema 2.

Schema 1: Voorbeeld berekening totaalscores op basis van subvragen voor één thema

Totaalhelemaaloneens= 1 ALS	subvraag1 = helemaaloneens OF
	subvraag2 = helemaaloneens OF
	subvraag3 = helemaaloneens OF
	subvraag4 = helemaaloneens OF
	subvraag5 = helemaaloneens.

Totaalenigszinsoneens= 1 ALS	subvraag1 = enigszinsoneens OF subvraag2 = enigszinsoneens OF subvraag3 = enigszinsoneens OF subvraag4 = enigszinsoneens OF subvraag5 = enigszinsoneens.
TotaalNeutraal= 1 ALS	subvraag1 = neutraal OF subvraag2 = neutraal OF subvraag3 = neutraal OF subvraag4 = neutraal OF subvraag5 = neutraal.
TotaalEnigszinseens= 1 ALS	subvraag1 = enigszinseens OF subvraag2 = enigszinseens soms OF subvraag3 = enigszinseens soms OF subvraag4 = enigszinseens soms OF subvraag5 = enigszinseens.
TotaalHelemaaleens= 1 ALS	subvraag1 = helemaaleens OF subvraag2 = helemaaleens soms OF subvraag3 = helemaaleens soms OF subvraag4 = helemaaleens soms OF subvraag5 = helemaaleens soms.

Schema 2: De thema's waarover een samengesteld oordeel kan worden bepaald met behulp van de subvragen

1 Werkomstandigheden; gevaren	
Sub1	Gevaarlijke stoffen (bijvoorbeeld gassen, dampen, zuren, gif)
Sub2	Val van hoogte (bijvoorbeeld van een steiger)
Sub2	Snijgevaar
Sub4	Bekneld of geplet worden van lichaamsdelen
Sub5	Brand
Sub6	Ontploffing
Sub7	Hard geluid (gevaar voor gehoorbeschadiging)
Sub8	Zware trillingen
2 Werkomstandigheden: risico's	
Sub1	Hoge werkdruk / werkstress
Sub2	Agressie/intimidatie
Sub2	Lichamelijk zwaar werk

Sub4	Emotioneel zwaar werk
3 Veiligheid en collega's	
Sub1	Mijn collega's stimuleren mij om veilig te werken
Sub2	Als ik een klacht heb over veiligheid dan steunen mijn collega's mij
Sub2	Ik stimuleer mijn collega's om veilig te werken
Sub4	Mijn collega's verwachten van mij dat ik hen steun bij een klacht over veiligheid
Sub5	Ik denk dat ik veilig werk
Sub6	Mensen in dit bedrijf wijken af van de veiligheidsprocedures (N)
4 Werkomgeving	
Sub1	Mijn collega's begrijpen waarom zij zich aan de veiligheidsprocedures moeten houden.
Sub2	Ik ben tevreden met de bestaande veiligheidsvoorzieningen in het bedrijf.
Sub2	Ik houd de werkplek netjes.
Sub4	Mijn collega's houden de werkplek netjes.
Sub5	In het bedrijf proberen we voortdurend de veiligheid te verbeteren
5 Management	
Sub1	Het management stimuleert mij om naar trainingen over veiligheid te gaan
Sub2	Mijn directe chefs stimuleren mij om de werkplek op te ruimen
Sub2	Mijn directe chefs praten met mij over de veiligheidsprocedures
Sub4	Het management stimuleert mij om alle veiligheidsproblemen die ik zie te melden
Sub5	Als veiligheidsprocedures worden overtreden, dan treffen mijn directe chefs corrigerende maatregelen.
6 Aandacht in het bedrijf	
Sub1	Materiële voorzieningen op de werkplek (bijv. goed gereedschap, persoonlijke beschermingsmiddelen)
Sub2	Veiligheidsstraining van mensen op de werkplek
Sub2	Persoonlijk contact met management over veilig werken
Sub4	Kennis van de directe chef over veiligheids-procedures
Sub5	Steun van directe chef bij klachten of problemen op het gebied van veiligheid
Sub6	Interne communicatie over veiligheid (bijv. personeelsblad, prikbord)
Sub7	Signalering (bijv. door waarschuwingsborden)

Bijlage III Enquête

Achtergrondvragen					
1. Bent u een man of een vrouw?					
Man					<input type="checkbox"/>
Vrouw					<input type="checkbox"/>
2. Wat is de hoogste opleiding die u heeft afgerond?					
Geen opleiding afgerond					<input type="checkbox"/>
Lagere school / basisonderwijs					<input type="checkbox"/>
VBO/MAVO of Lager Beroepsonderwijs (LBO)					<input type="checkbox"/>
Hoger voortgezet onderwijs (HAVO, VWO)					<input type="checkbox"/>
Middelbaar Beroepsonderwijs (MBO)					<input type="checkbox"/>
Hoger beroepsonderwijs (HBO)					<input type="checkbox"/>
Universiteit (WO)					<input type="checkbox"/>
3. In welk jaar bent u geboren?					
Vul a.u.b. jaartal in:	1	9			
4. Heeft u een leidinggevende functie?					
Ja					<input type="checkbox"/>
Nee					<input type="checkbox"/> (>>ga naar vraag 5)
5. Zo ja, aan hoeveel werknemers geeft u leiding?					
Vul a.u.b. aantal in:					
6. Wat is de aard van uw dienstverband?					
Een vaste aanstelling					<input type="checkbox"/>
Een tijdelijke aanstelling					<input type="checkbox"/>
Detachering					<input type="checkbox"/>
Uitzendkracht					<input type="checkbox"/>
Anders					<input type="checkbox"/>
7. Voor hoeveel uren per week heeft u een dienstverband (zonder overwerk en reistijd)					
(Gemiddeld) aantal uren per week					uren

Gevaren en risico's op het werk

8. Gevaren: Heeft u in uw werk te maken met:

	Vaak	Soms	Nooit
Gevaarlijke stoffen (bijvoorbeeld gassen, dampen, zuren, gif)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Valgevaar van hoogte (bijvoorbeeld van een steiger)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Snijgevaar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gevaar dat lichaamsdelen bekneld raken of geplet worden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Brandgevaar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ontploffingsgevaar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hard geluid (gevaar voor gehoorbeschadiging)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zware trillingen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9. Indien u met gevaren, anders dan genoemd in vraag 8, te maken heeft, wilt u dan kort omschrijven welke gevaren dit zijn?

(vul in a.u.b.)

10. Risico's; Heeft u in uw werk te maken met:

	Vaak	Soms	Nooit
Hoge werkdruk / werkstress	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Agressie/intimidatie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lichamelijk zwaar werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Emotioneel zwaar werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Persoonlijke beschermingsmiddelen

Nu volgen enkele vragen over persoonlijke beschermingsmiddelen. Daarmee bedoelen we middelen die u beschermen tegen veiligheidsrisico's, bijvoorbeeld valhelmen, handschoenen, beschermende schoenen, maskers, lasbrillen, zekeringskoorden enzovoort.

11. Heeft u voor uw werk persoonlijke beschermingsmiddelen nodig?

Altijd	<input type="checkbox"/>
Vaak	<input type="checkbox"/>
Soms	<input type="checkbox"/>
Nee	<input type="checkbox"/> (>> ga naar vraag 12)

12. Kunt u aangeven of u het eens of oneens bent met de volgende stellingen:

Persoonlijke beschermingsmiddelen	Helemaal oneens	Enigszins oneens	Niet eens, niet oneens	Enigszins eens	Helemaal eens
De persoonlijke beschermingsmiddelen die ik nodig heb voor mijn werk zijn makkelijk beschikbaar in dit bedrijf	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik gebruik altijd persoonlijke beschermingsmiddelen als dat nodig is	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In dit bedrijf gebruiken we persoonlijke beschermingsmiddelen van goede kwaliteit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Omgaan met (on)veiligheid

13. Kunt u aangeven of u het eens of oneens bent met de volgende stellingen:

Veiligheid en uw collega's	Helemaal oneens	Enigszins oneens	Niet eens, niet oneens	Enigszins eens	Helemaal eens
Mijn collega's stimuleren mij om veilig te werken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Als ik een klacht heb over veiligheid dan steunen mijn collega's mij	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik stimuleer mijn collega's om veilig te werken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mijn collega's verwachten van mij dat ik hen steun bij een klacht over veiligheid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik denk dat ik veilig werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mensen in dit bedrijf wijken af van de veiligheidsprocedures	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

14. Kunt u aangeven of u het eens of oneens bent met de volgende stellingen:

Uw omgeving en veiligheid	Helemaal oneens	Enigszins oneens	Niet eens, niet oneens	Enigszins eens	Helemaal eens
Mijn collega's begrijpen waarom zij zich aan de veiligheidsprocedures moeten houden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik ben tevreden met de bestaande veiligheidsvoorzieningen in het bedrijf	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik houd de werkplek netjes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mijn collega's houden de werkplek netjes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In het bedrijf proberen we voortdurend de veiligheid te verbeteren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

15. Kunt u aangeven of u het eens of oneens bent met de volgende stellingen:

Management	Helemaal oneens	Enigszins oneens	Niet eens, niet oneens	Enigszins eens	Helemaal eens
Het management stimuleert mij om naar trainingen over veiligheid te gaan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mijn directe chefs stimuleren mij om de werkplek op te ruimen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mijn directe chefs praten met mij over de veiligheidsprocedures	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Het management stimuleert mij om alle veiligheidsproblemen die ik zie te melden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Als veiligheidsprocedures worden overtreden, dan treffen mijn directe chefs corrigerende maatregelen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

16. Kunt u aangeven of u het eens of oneens bent met de volgende stellingen:

Het volgen van procedures	Helemaal oneens	Enigszins oneens	Niet eens, niet oneens	Enigszins eens	Helemaal eens
Mensen in dit bedrijf wijken af van de veiligheidsprocedures	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik gebruik andere manieren van werken, die niet volgens de regels zijn, maar bij mijn werk van pas komen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

17. Heeft u in het afgelopen jaar een onveilige situatie gemeld?

Ja	<input type="checkbox"/>	
Nee	<input type="checkbox"/>	(->ga naar vraag 18)

18. Hoe heeft u dit gemeld? (Meer dan één antwoord mogelijk)

In het werkoverleg met collega's	<input type="checkbox"/>
Bij mijn directe chef	<input type="checkbox"/>
Bij de veiligheidscoördinator	<input type="checkbox"/>
Bij de directie/management	<input type="checkbox"/>
Bij de Ondernemingsraad of Personeelsvertegenwoordiging	<input type="checkbox"/>
Bij de vakbond	<input type="checkbox"/>
Via een meldingsformulier	<input type="checkbox"/>
Op een andere manier, namelijk (vul in):	<input type="checkbox"/>

19. Is de door u gemelde onveilige situatie inmiddels verbeterd?

Ja	<input type="checkbox"/>	(-> ga naar vraag 20)
Nee	<input type="checkbox"/>	

20. Wat is de reden dat deze situatie nog niet verbeterd is?

Weet ik niet, ik heb nog niets gehoord	<input type="checkbox"/>
Mijn melding is nog in behandeling	<input type="checkbox"/>
De situatie kon niet verbeterd worden	<input type="checkbox"/>

Invloed op arbeidsveiligheid

21. Vindt u dat uw bedrijf voldoende aandacht besteedt aan de volgende onderwerpen:

Voldoende aandacht?	Veel te weinig	Te weinig	Voldoende	Te veel	Veel te veel
Materiële voorzieningen op de werkplek (bijv. goed gereedschap, persoonlijke beschermingsmiddelen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Veiligheidsstraining van mensen op de werkplek	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Persoonlijk contact met management over veilig werken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kennis van de directe chef over veiligheidsprocedures	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Steun van directe chef bij klachten of problemen op het gebied van veiligheid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Interne communicatie over veiligheid (bijv. personeelsblad, prikbord)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Signalering (bijv. door waarschuwingsborden)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

22. Zijn er bij u op het werk, in de afgelopen 12 maanden, maatregelen genomen om de veiligheid te verbeteren?

Ja	<input type="checkbox"/>
Nee	<input type="checkbox"/>

23. Denkt u dat mensen in de afgelopen 12 maanden veiliger zijn gaan werken door deze maatregelen?

Ja, veel veiliger	Ja, een beetje veiliger	Nee, er is niets veranderd	Nee, een beetje <u>on</u> veiliger	Nee, veel <u>on</u> veiliger
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>