

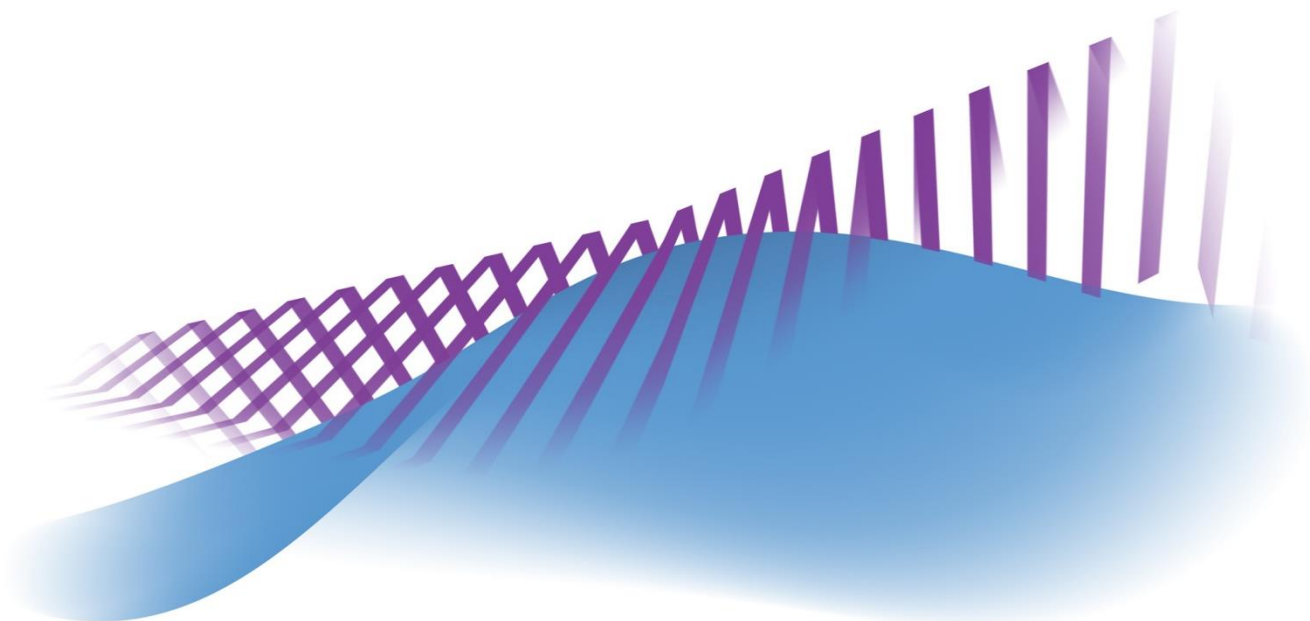


Dit project is mede mogelijk
gemaakt door het Europees
Sociaal Fonds van de
Europese Unie



Sectoronderzoek 2017

Kartonnage en Flexibele verpakkingen



Amsterdam, juli 2017

Auteurs

Drs. J. Prins MBA, adviseur Arbeid en Organisatie

E. van Berlo, analist

V1.1

Colofon

SKB, Amsterdam, 2017

Alle rechten voorbehouden. Noch deze uitgave zelf, noch onderdelen ervan mogen in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen, of op een andere manier zonder toestemming van SKB worden verveelvuldigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt.

Bij deze uitgave is de uiterste zorg nagestreefd. Producten en diensten kunnen tussentijds aangepast worden. Voor de aanwezigheid van eventuele (druk-) fouten en/of onvolledigheden kan niet worden ingestaan en aanvaardt SKB derhalve geen aansprakelijkheid.

Copyright © SKB

SKB

Postbus 12354

1100 AJ Amsterdam

Telefoon: 020 462 78 90

E-mail: projecten@skb.nl

Internet: www.skb.nl

INHOUDSOPGAVE

| | | |
|---|--|----|
| 1 | Inleiding..... | 4 |
| 2 | Onderzoeksmodel..... | 5 |
| 3 | Uitvoering onderzoek..... | 7 |
| 4 | Respons..... | 10 |
| 5 | Belangrijkste resultaten..... | 12 |
| 6 | Hoe kan Vitaliteit verbeterd worden?..... | 20 |
| 7 | Conclusies en Aanbevelingen..... | 23 |
| 8 | Veel gestelde vragen..... | 26 |
| | Bijlage 1. Begrippenlijst..... | 27 |
| | Bijlage 2. Tabellen | |
| | Bijlage 3. Vragenlijst | |
| | Bijlage 4. Toelichting op ongewenste omgangsvormen | |

Inleiding

De sector Kartonnage en Flexibele Verpakkingen staat al jaren onder druk om efficiënter en goedkoper te produceren. In de bedrijfstak CAO (2015-2016) is daarom afgesproken om de werkdruk in de sector te monitoren.

Het Fonds Collectieve Belangen Kartonnage en Flexibele Verpakkingen (FCB) heeft het programma “Vitaal de toekomst in!” opgesteld om de duurzame inzetbaarheid in de sector te vergroten. Hiermee wil FCB bevorderen dat werknemers vitaal en met plezier kunnen doorwerken tot hun pensioen. Vanuit dat kader heeft FCB aan onderzoeksbureau SKB de opdracht gegeven om de werkdruk en duurzame inzetbaarheid in de sector in kaart te brengen.

Begeleidingscommissie

Het sectoronderzoek is begeleid door een begeleidingscommissie waarin de volgende personen zitting hadden.

| Naam | Organisatie | functie, rol |
|-----------------|-------------------------------|------------------------------|
| Mw. Nijhuis | FCB | projectleider, opdrachtgever |
| Dhr. Van Schaik | Kartoflex | algemeen secretaris |
| Dhr. Schoorl | FCB | bestuurslid |
| Dhr. Cohen | FNV-Media & Cultuur | vakbonden |
| Mw. Bos | Clondalkin Flexible Packaging | HR functionaris |
| Mw. Schimmel | Schut Packaging | manager P&O |
| Dhr. De Vocht | Martens van Weezel Kartonnage | namens werkgevers |

De begeleidingscommissie is drie maal bij elkaar geweest. Daarnaast waren leden betrokken bij ander overlegvormen zoals het BOT-overleg en het HR platform.

Vanuit SKB waren betrokken: mw. Sewgobind (drukwerk) mw. Van Berlo (webonderzoek en analyse) en dhr. Prins (senior adviseur).

Onderzoeksmodel

Vitale, gezonde mensen zorgen voor betere prestaties (zoals klant-tevredenheid, productiviteit etc.) en verzuimen minder. In het sectoronderzoek zijn daarom relevante aspecten van de fysieke gezondheid (zoals gezondheidsklachten en lichaamsgewicht) en mentale vitaliteit (o.a. plezier en energie in het werk) gemeten.



Met die inzichten alleen kun je de vitaliteit van medewerkers nog niet gericht verbeteren. Je kunt niet tegen iemand zeggen dat hij/zij wat meer plezier moet hebben. Wel kun je de werkfactoren of het gedrag beïnvloeden. Daarom laten we ook zien waar de sterke en zwakke punten van de organisatie liggen, die invloed kunnen hebben op de vitaliteit. Met deze aanvulling kunnen werkgevers en werknemers samen werk maken van duurzame inzetbaarheid.

Voor het meten van de werkbeleving¹ is gebruik gemaakt van de Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid. (VBBA).² Dit is de meest gebruikte vragenlijst voor werkbelevings- en werkdrukonderzoek. De VBBA wordt tevens aanbevolen door de inspectie SZW.

Een belangrijk criterium van een goede vragenlijst is dat die het onderscheid weet te maken tussen verschillende factoren. Vrijwel alle vragenlijsten die in Nederland worden gebruikt voor werkbelevingsonderzoek zijn gebaseerd op losse vragen. Dergelijke vragen blijken in de praktijk een hoge onderlinge correlatie te vertonen (volgens professor Marc van Veldhoven van de

¹ Zie voor een toelichting op de betreffende onderwerpen Bijlage 1 Begrippenlijst

² zie www.skb.nl/vbba

Universiteit van Tilburg). Populair gezegd meten deze vragen dus alleen maar varianten op de algemene tevredenheidsvraag.

De door SKB gebruikte vragensets uit de VBBA-vragenlijst hebben dat onderscheidende vermogen wel. Daardoor kunnen we bijvoorbeeld berekenen hoe sterk de invloed van factoren als “zelfstandigheid” of “relatie met collega’s ” is op het plezier van de medewerker en of je hiermee kunt compenseren bij stressvolle functies. Op deze manier kunnen er gefundeerde keuzes voor beleidsmaatregelen worden gemaakt.

Uitvoering onderzoek

Op 20 februari 2017 verscheen op de website van het FCB onderstaand nieuwsbericht dat de opzet van het sectoronderzoek duidelijk maakt:

Save the date: Sectoronderzoek werkdruk van start

Grootschalig sectoronderzoek naar duurzame inzetbaarheid en werkdruk start in maart.

Doe mee!

Met het programma "Vitaal de toekomst in!" wil het FCB de duurzame inzetbaarheid in de sector vergroten. Hiermee willen we bevorderen dat werknemers vitaal en met plezier kunnen doorwerken tot hun pensioen. Het programma wordt mede mogelijk gemaakt met subsidie van het Europees Sociaal Fonds. We starten met een grootschalig sectorbreed onderzoek. Alle werknemers worden uitgenodigd om een vragenlijst in te vullen.

Waarom zou u hieraan meewerken?

Daar zijn verschillende goede redenen voor:

- Veel bedrijven in de sector hebben te maken met vergrijzing en vragen zich af hoe hun medewerkers productief kunnen blijven.
- Ook veel werknemers maken zich zelf zorgen of ze gezond hun pensioen halen.
- Het FCB wil weten hoe het de werkgevers en werknemers het beste kan ondersteunen op dit vlak. Daarvoor is inzicht nodig hoe het zit met de duurzame inzetbaarheid in de sector.
- Cao partijen hebben aangegeven behoefte te hebben aan een sectoronderzoek naar duurzame inzetbaarheid en werkdruk in het bijzonder.
- Werkgevers krijgen bij voldoende deelname uit het eigen bedrijf een bedrijfsrapportage op maat waarin zij kunnen zien hoe zij hebben gescoord ten opzichte van andere bedrijven in de sector.
- Werknemers krijgen na het invullen van de vragenlijst een persoonlijk adviesrapport met daarin de eigen scores en een aantal tips om meteen met de eigen duurzame inzetbaarheid aan de slag te kunnen gaan.

Hoe gaat het onderzoek in zijn werk?

In de week van 6 maart krijgen alle werkgevers in de sector een pakket met daarin voldoende mailpacks met een vragenlijst + antwoordenvolop. Het is de bedoeling dat de werkgever die uitdeelt onder de medewerkers met de vraag de vragenlijst anoniem in te vullen. Hoe hoger de respons, hoe succesvoller we de duurzame inzetbaarheid in de sector kunnen bevorderen.

In de pakketten zitten ook nadere instructies voor deelname. Medio mei worden de eerste resultaten besproken met de begeleidingscommissie, in juni zal in volgende HR overleg en daarna via website en brochures uitgebreid gerapporteerd worden.

Bedrijfsprofiel en Persoonlijk Adviesrapport

Bedrijven waar meer dan 15 werknemers hebben deelgenomen krijgen een bedrijfsrapportage. Zo kunt u zien hoe uw bedrijf het doet ten opzichte van de sector. Kleinere bedrijven krijgen een rapportage van alle kleine bedrijven samen.

De medewerkers kunnen de vragen op papier invullen en via een antwoordenvolp terugsturen. Ze kunnen de vragen ook via internet invullen. Dan krijgen ze meteen een persoonlijk adviesrapport te zien, met adviezen hoe ze zelf kunnen bijdragen aan hun eigen inzetbaarheid. Medewerkers die de vragenlijst op papier invullen, kunnen desgewenst een persoonlijk adviesrapport op hun thuisadres laten bezorgen.

Onderzoeksbureau SKB

De plannen voor dit onderzoek zijn opgesteld door een begeleidingscommissie in samenwerking met onderzoeksbureau SKB (www.skb.nl), dat een lange ervaring heeft in vertrouwelijk medewerkersonderzoek. Bij een presentatie in de vergadering van het HR-platform op 16 februari waren de aanwezige HR functionarissen enthousiast. Zij willen zich inzetten om dit project tot een succes te brengen.

De beslissing om de vragenlijsten via de werkgevers te verspreiden werd genomen omdat er geen betrouwbare adressenbestanden voor dit onderzoek beschikbaar waren. Een representatieve steekproef nemen was daardoor niet mogelijk. De keuze om pakketten naar alle bij FCB aangesloten werkgevers te sturen, werd gemaakt omdat de planning niet toeliet om eerst een inventarisatieronde te doen om bij de werkgevers de interesse voor medewerking te peilen. Een bijkomende overweging was van communicatieve aard. Door alle werkgevers te benaderen werd ook het belang van dit onderwerp nog eens benadrukt.

Communicatie

De kick off van het project was in het overleg van het HR platform op 16 februari 2017. Rond 8 maart 2017 werden de pakketten bij de werkgevers afgeleverd.

In het project is vooral met email gecommuniceerd naar contactpersonen bij de bedrijven. Wekelijks werd er een email verstuurd naar de contactpersonen met instructies, feedback over het verloop van het onderzoek of met een oproep om mee te doen.

Na ca. drie weken werden contactpersonen gebeld van organisaties waarvan (via internet) nog geen respons was binnengekomen. Ca. 40 contactpersonen werden toen gesproken. Deze waren vrijwel allemaal op de hoogte van het sectoronderzoek. Meer dan de helft van deze contactpersonen gaf aan dat ze niet zouden deelnemen. De belangrijkste redenen waren: “we hebben het te druk om deel te nemen” of “het onderzoek interfereert met ander onderzoek waar het bedrijf aan heeft meegedaan (o.a. health checks)”. Ca. een derde van de

contactpersonen zegde toe om de vragenlijsten alsnog te verspreiden, of als ze dat al gedaan hadden, nog een extra oproep te doen naar de medewerkers om deze in te vullen.

Aantallen met betrekking tot de uitvoering

- 102 bedrijven hebben rond 8 maart 2017 de pakketten met vragenlijsten ontvangen.
- in totaal zijn 5400 mailpacks (inclusief ca. 10% reserve) in pakketten afgeleverd bij de bedrijven.
- 2 bedrijven namen uit zichzelf contact op om door te geven dat ze niet meededen vanwege een (naderende) reorganisatie.
- 5 bedrijven hebben extra mailpacks of toegangscode's gevraagd en gekregen.
- 434 deelnemers hebben via internet de vragen beantwoord en online een persoonlijk adviesrapport ontvangen.
- 441 deelnemers hebben de vragen op papier beantwoord. Daarvan hebben 239 deelnemers (54%) adresgegevens opgegeven om een persoonlijk adviesrapport te ontvangen.
- Bij 38 bedrijven hebben 3 of meer medewerkers meegedaan.
- Bij 17 bedrijven werd het minimum aantal van 15 respondenten behaald; zij kregen een bedrijfsrapport. De deelnemende bedrijven die dat aantal niet haalden kregen een rapport van de alle kleine bedrijven samen.
- Bij 10 bedrijven was de respons 50% of meer.

Respons

Aan het onderzoek hebben 875 werknemers uit de sector deelgenomen. De samenstelling hiervan is weergegeven in tabel 1.

Tabel 1. Achtergrondgegevens van de deelnemers aan het sectoronderzoek.

| | Sector totaal | Productie dagdienst | Productie ploegend. | Kantoor |
|----------------------------------|------------------|------------------------|------------------------|------------|
| aantal medewerkers | 875 | 200 | 399 | 264 |
| Leeftijd | | | | |
| Jonger dan 25 jaar | 2,2 % | 3,1 % | 2,3 % | 1,5 % |
| 25 t/m 34 jaar | 10,6 % | 8,2 % | 10,5 % | 13,0 % |
| 35 t/m 44 jaar | 18,9 % | 15,4 % | 16,7 % | 24,1 % |
| 45 t/m 54 jaar | 42,6 % | 39,5 % | 43,4 % | 44,1 % |
| 55 jaar en ouder | 25,6 % | 33,8 % | 27,0 % | 17,2 % |
| Gemiddelde leeftijd (jaar) | 47,4 | 48,5 | 48,0 | 45,8 |
| Geslacht | | | | |
| Vrouw | 20,3 % | 18,0 % | 9,0 % | 38,4 % |
| Man | 79,7 % | 82,0 % | 91,0 % | 61,6 % |
| Dienstrooster | | | | |
| Dagdienst | 53,2 % | 100,0 % | 0,0 % | 98,1 % |
| Onregelmatige dienst | 44,5 % | 0,0 % | 95,7 % | 0,8 % |
| Anders | 2,3 % | 0,0 % | 4,3 % | 1,1 % |
| Werktijdfactor | | | | |
| Minder dan 60% of 22 uur | 2,7 % | 4,7 % | 1,6 % | 2,3 % |
| Meer of gelijk aan 60% of 22 uur | 97,3 % | 95,3 % | 98,4 % | 97,7 % |
| Leidinggevend | | | | |
| Leidinggevende functie | 20,7 % | 19,8 % | 15,8 % | 29,0 % |
| Geen leidinggevende functie | 79,3 % | 80,2 % | 84,2 % | 71,0 % |

Indeling groepen

Onderscheid naar functie

In de voorbereiding is met de begeleidingscommissie een indeling van functiegroepen gemaakt met de volgende keuzemogelijkheden: “productie/logistiek”, “kantoor” en “overig”. Uit eerste verkennende analyses bleek dat er binnen de groep “productie/logistiek” grote verschillen zijn tussen medewerkers die in dagdienst werken en zij die in onregelmatige dienst werken. De groep met een onregelmatig dienstrooster vertoonde de meeste ongunstige scores.

De resultaten van de groep “overigen” vertoonde grote gelijkens met de groep “productie/logistiek in dagdienst”. In overleg met de begeleidingscommissie werd daarom besloten de volgende indeling te hanteren: “productie–dagdienst”, “productie–onregelmatige dienst” en “kantoor”.

Onderscheid naar leeftijd

In de sector werken weinig medewerkers jonger dan 25 jaar. Daarom is deze groep in de analyses niet apart onderscheiden, maar is deze samengevoegd met de leeftijdsgroep van 25 – 34 jaar.

Omdat er zulke grote verschillen bestaan tussen de functiegroepen zijn de leeftijdsanalyses telkens per functiegroep uitgevoerd.

Onderscheid naar geslacht

Van de productiemedewerkers met onregelmatige dienst is 9% vrouw en 91% man. Bij de kantoormedewerkers is dat respectievelijk 38% en 62%. Ook voor geslacht geldt dat de verschillen tussen vrouwen en mannen telkens per functiegroep zijn onderzocht.

Onderscheid naar organisatiegrootte

De organisatiegrootte is afgeleid van het aantal vragenlijsten dat per werkgever werd verzonden. Voor de indeling naar grootteklasse werden de volgende categorieën gebruikt:

| | |
|-------------|-------------------------|
| Klein | 1 t/m 24 medewerkers |
| Middelgroot | 25 t/m 99 medewerkers |
| Groot | 100 medewerkers of meer |

In de tabel hieronder staat de verdeling van de soorten dienstverband per bedrijfsgrootteklassen. In kleine bedrijven komen relatief weinig onregelmatige dienstverbanden voor.

Tabel 2. Verdeling van soorten dienstverband per grootteklasse.

| | Sector totaal | Kleine bedrijven 1-24 | Middelgr. Bedrijven 25-99 | Grote bedrijven 100+ |
|----------------------|------------------|-----------------------------|---------------------------------|----------------------------|
| aantal medewerkers | 875 | 82 | 333 | 459 |
| Dienstverband | | | | |
| Dagdienst | 53,2 % | 86,6 % | 54,7 % | 46,3 % |
| Onregelmatige dienst | 44,5 % | 9,8 % | 43,1 % | 51,5 % |
| Anders | 2,3 % | 3,7 % | 2,1 % | 2,2 % |

5

Belangrijkste resultaten

In bijlage 2 zijn de resultaten van de analyses opgenomen in uitgebreide tabellen, uitgesplitst naar functiegroep, leeftijd, geslacht organisatiegrootte. In dit hoofdstuk lichten we de meest opvallende bevindingen toe. De grootste onderlinge verschillen zitten doorgaans tussen de functiegroepen. Wanneer er opvallende verschillen werden aangetroffen met betrekking tot geslacht, organisatiegrootte of leeftijdscategorieën, worden die hier besproken.

Als eerste komen de onderwerpen met betrekking tot werkbeleving en de gevolgen van werkdruk/werkstress aan de orde. Daarna volgen lichamelijke gezondheid, ongewenste omgangsvormen en de behoeftepeiling van FCB.

Vitaliteit

Onder vitaliteit verstaan we in dit rapport de “mentale gezondheid” van de medewerkers. De belangrijkste factoren daarin zijn: Plezier in het werk, Energie tijdens het werk en Herstel na het werk. Energie is een voorspeller van productiviteit. Het geeft als het ware de kracht van de motor aan. Plezier meet de motivatie van de medewerkers; als die minder is werkt dat als een rem op de motor. Herstel na het werk is tenslotte een belangrijke *early warning* voor ziekteverzuim. Medewerkers die onvoldoende herstellen na hun werk hebben niet alleen meer kans om burnout te raken, maar maken ook meer fouten in het werk en zijn vaker bij ongelukken betrokken.

In de eerste twee kolommen van tabel 3 staan de scores voor vitaliteit van de sector vergeleken met andere Industriële bedrijven. Met uitzondering van Afstand nemen, scoort de Sector Kartonnage en Flexibele verpakkingen slechter dan de benchmark: Energie 6,27, versus 6,65 (-0,38), Plezier 6,11 versus 6,57 (-0,46) en Herstel 6,45 versus 6,75 (-0,30).

Functiegroepen

In de achterste drie kolommen van tabel 3 zijn de scores van de drie functiegroepen in de sector aangegeven. Het gebruikte font geeft aan op welke aspecten een functiegroep zich gunstig (schuinschrift) dan wel ongunstig (vetgedrukt) onderscheid van de overige functiegroepen. De productiemedewerkers in onregelmatige dienst hebben de laagste vitaliteit. Vergeleken met de benchmark Industrie scoren ze 0,68 punten lager op Energie, 0,78 punten lager voor Plezier en 0,53 punt lager voor Herstel na het werk.

Ook is er in de sector minder proactief gedrag, in de vorm van Initiatief tijdens het werk en Actief leren. Een positieve uitzondering is Afstand nemen. Op één aspect scoren de medewerkers in de Kartonnage en Verpakkingindustrie gunstiger: ze piekeren minder.

Tabel 3. Vitaliteit sector totaal en functiegroepen.

| | Industrie | Sector totaal | Productie dagdienst | Productie ploegend. | Kantoor |
|--|-----------|------------------|------------------------|------------------------|-------------|
| aantal medewerkers | | 875 | 200 | 399 | 264 |
| <i>signalering t.o.v. overige functies</i> | | | | | |
| Vitaliteit | | | | | |
| Energie tijdens het werk | 6,65 | 6,27 | 6,54 | 5,97 | 6,53 |
| Initiatief richting het werk | 6,36 | 6,20 | 6,14 | 5,98 | 6,58 |
| Actief leren | 5,99 | 5,61 | 5,57 | 5,39 | 6,00 |
| Plezier in het werk | 6,57 | 6,11 | 6,14 | 5,79 | 6,56 |
| Herstel na het werk | 6,75 | 6,45 | 6,66 | 6,22 | 6,64 |
| Afstand nemen | 6,63 | 6,67 | 6,93 | 6,97 | 6,07 |

Aan het font is te zien waar de onderlinge positieve en negatieve verschillen tussen de functiegroepen zitten. Een schuingedrukte score betekent dat deze functiegroep op dit punt significant gunstiger scoort dan de overige functiegroepen bij elkaar. Vetgedrukt is significant ongunstiger.

Leeftijd

Binnen de drie functiegroepen zien we in de tabellen in bijlage 2 voor Energie, Plezier en Herstel maar weinig significante verschillen tussen de leeftijdsklassen. Opvallend is wel de volgende uitzondering: de jongste productiemedewerkers in dagdienst hebben duidelijk minder plezier dan hun oudere collega's. Zij scoren 5,46 waar hun oudere collega's 6,07 tot 6,33 scoren.

Geslacht

Vergeleken met hun mannelijke collega's zien we alleen bij vrouwen in ploegendienst significante verschillen in de belangrijkste vitaliteitsaspecten: vrouwen hebben daar gemiddeld meer energie en herstellen ook beter na het werk.

Organisatiegrootte

Kantoormedewerkers van kleine bedrijven ervaren minder stress (gemeten met Herstel na het werk) dan hun collega's bij grotere bedrijven. Ploegendienstmedewerkers van middelgrote bedrijven zijn wat vitaler dan die van grote bedrijven.

Taakeisen, hulpbronnen, arbeidsvoorwaarden

Vitaliteit op zich kun je als organisatie niet rechtstreeks beïnvloeden; het is eerder een gevolg van factoren in het werk, zoals de leermogelijkheden die de medewerker heeft of de relatie met de leidinggevende. Deze werkfactoren kun je als organisatie gericht beïnvloeden. De resultaten van deze factoren staan in Tabel 4: taakeisen, hulpbronnen en arbeidsvoorwaarden. In de eerste twee kolommen van tabel 4 staan de resultaten van de sector en van de industrie. De verschillen zijn soms groot en bijna altijd in het nadeel van de Sector Kartonage en Flexibele verpakkingen. Een positief verschil is dat de werknemers in de sector beter weten wat er van hen verwacht wordt. Hun Taakduidelijkheid scoort maar liefst 7,20 versus 6,45 bij andere industriële bedrijven.

Tabel 4. Taakeisen, hulpbronnen, arbeidsvoorwaarden sector totaal en functiegroepen.

| | Industrie | Sector totaal | Productie dagdienst | Productie ploegend. | Kantoor |
|--------------------------------|-----------|------------------|--|------------------------|------------|
| aantal medewerkers | | 875 | 200 | 399 | 264 |
| | | | <i>signalering t.o.v. overige functies</i> | | |
| Het werk - taakeisen | | | | | |
| Werktempo en werkhoeveelheid | 6,73 | 6,25 | 6,55 | 6,19 | 6,12 |
| Lichamelijke belasting | 6,30 | 5,72 | 5,31 | 4,67 | 7,64 |
| Het werk - hulpbronnen | | | | | |
| Afwisseling in het werk | 6,51 | 6,50 | 6,90 | 6,00 | 6,96 |
| Leermogelijkheden | 6,55 | 5,90 | 5,94 | 5,49 | 6,48 |
| Zelfstandigheid in het werk | 6,52 | 6,36 | 6,62 | 5,56 | 7,38 |
| Taakduidelijkheid | 6,68 | 7,20 | 7,23 | 7,33 | 6,96 |
| Relatie met de directe leiding | 6,39 | 6,01 | 6,20 | 5,75 | 6,24 |
| Inspraak | 6,61 | 6,37 | 6,53 | 5,93 | 6,91 |
| Arbeidsvoorwaarden | | | | | |
| Loopbaanmogelijkheden | 6,75 | 6,24 | 6,25 | 5,94 | 6,71 |
| Loopbaanontwikkeling | 6,55 | 6,07 | 6,11 | 5,89 | 6,31 |

Functiegroepen

In de achterste drie kolommen van tabel 4 zijn de verschillen tussen de functiegroepen aangegeven. Het rapportcijfer voor Werktempo en werkhoeveelheid (werkdruk) is met 6,12 het meest ongunstig bij de kantoormedewerkers. Met een 6,12 scoren zij flink lager dan de benchmark Industrie. Uit de detailgegevens (zie tabellen in bijlage 2) blijkt dat 49,4% vaak extra hard moet werken om iets af te krijgen.

Productiemedewerkers in ploegendienst scoren iets gunstiger voor Werktempo en werkhoeveelheid (6,19) dan kantoormedewerkers (6,12) en productiemedewerkers in dagdienst nog weer gunstiger (6,55), maar nog steeds ongunstiger dan de benchmark industrie (6,73). Uit de details in de tabellen in bijlage 2 blijkt dat 20,1% van de ploegdienstwerkers aangeeft *problemen* met de werkdruk te hebben. Bij productiemedewerkers in dagdienst is dat 10,2%, bij kantoorwerkers 9,5%. Dat is veel hoger dan de 5,3% die gemiddeld in de industrie wordt gerapporteerd.

De Lichamelijke belasting is (uiteraard) het hoogst in de productie waarbij de ploegendienst de meest ongunstige score laat zien: 4,67 versus 5,31 bij productiemedewerkers in dagdienst en 6,30 in de industrie. Alleen bij de productiemedewerkers in ploegendienst zien we een duidelijke stijging van de ervaren belasting met de leeftijd. 50% van de 55+ medewerkers heeft tijdens het werken hinder van tillen / sjouwen. Bij de collega's tot 34 jaar is dat 24% (zie bijlage 2).

Ook voor de andere aspecten van de werkcontext geldt dat de productiemedewerkers in ploegendienst minder hulpbronnen en minder Loopbaanmogelijkheden en Loopbaanontwikkeling ervaren dan hun collega's in dagdienst. En medewerkers in dagdienst weer minder dan kantoormedewerkers. De enige uitzondering hierop is de Taakduidelijkheid.

Daar zijn de rollen omgekeerd en scoren de kantoormedewerkers met 6,96 lager dan productiemedewerkers in dagdienst (7,23) en in ploegdienst (7,33).

Leeftijd

Dat medewerkers aan het begin van hun loopbaan minder Zelfstandigheid en minder Afwisseling in hun werk ervaren is een patroon dat zich vaak voordoet en dat we ook terugzien bij de productiemedewerkers in de sector.

Bij de werknemers in ploegdienst zien we een duidelijk verschil tussen de leeftijdsgroepen in de ontplooiingsmogelijkheden die men ziet. In elke oudere leeftijdsgroep beoordeelt men Leermogelijkheden, Loopbaanmogelijkheden en Loopbaanontwikkeling ongunstiger dan de jongere collega's.

Geslacht

Vrouwen rapporteren ten opzichte van hun mannelijke collega's in dezelfde functiegroep gemiddeld minder Afwisseling, minder Zelfstandigheid en minder ontplooiingsmogelijkheden (Leermogelijkheden, Loopbaanmogelijkheden en Loopbaanontwikkeling). Zie tabel 5.

Tabel 5. Vergelijking vrouwen ten opzichte van mannen in zelfde functiegroep.

| | Industrie | Sector totaal | Prod. dagdienst vrouwen | Prod. onregelm. vrouwen | Kantoor vrouwen |
|--------------------------------|-----------|------------------|---|-------------------------------|--------------------|
| aantal medewerkers | | 875 | 36 | 36 | 101 |
| | | | <i>signalering tov mannen in zelfde groep</i> | | |
| Het werk - taakeisen | | | | | |
| Werktempo en werkhoeveelheid | 6,73 | 6,25 | 7,19 | 6,97 | 6,32 |
| Lichamelijke belasting | 6,30 | 5,72 | 5,03 | 4,89 | 7,79 |
| Het werk - hulpbronnen | | | | | |
| Afwisseling in het werk | 6,51 | 6,50 | 5,83 | 5,34 | 6,52 |
| Leermogelijkheden | 6,55 | 5,90 | 5,44 | 5,06 | 6,24 |
| Zelfstandigheid in het werk | 6,52 | 6,36 | 5,75 | 4,72 | 7,29 |
| Taakduidelijkheid | 6,68 | 7,20 | 7,77 | 7,69 | 6,87 |
| Relatie met de directe leiding | 6,39 | 6,01 | 6,74 | 6,11 | 6,29 |
| Inspraak | 6,61 | 6,37 | 6,60 | 5,75 | 6,62 |
| Arbeidsvoorwaarden | | | | | |
| Loopbaanmogelijkheden | 6,75 | 6,24 | 5,71 | 5,57 | 6,45 |
| Loopbaanontwikkeling | 6,55 | 6,07 | 5,57 | 5,29 | 6,06 |

Organisatiegrootte

Grote bedrijven scoren in vergelijking met andere bedrijven voor de werkcontext bij kantoorwerkers gemiddeld wat gunstiger en bij ploegdienstwerkers wat ongunstiger.

Gevolgen van werkdruk/werkstress

Naast de vitaliteitsonderwerpen Plezier, Energie en Herstel na het werk, die beschouwd kunnen worden als graadmeters of voorspellers van respectievelijk motivatie, productiviteit en verzuimrisico op dit moment, werden er ook drie vragen gesteld over de gevolgen van werkdruk en werkstress in de afgelopen periode.

Om dat er voor dit thema geen representatieve cijfers beschikbaar waren van de industrie, zijn de cijfers uit het sectoronderzoek vergeleken met de benchmark van de totale Nederlandse beroepsbevolking.

In de sector Kartonnage en Flexibele verpakkingen ligt het percentage medewerkers dat verzuimd heeft ten gevolge van werkdruk en werkstress gemiddeld op 12,5%. Dat is beduidend minder dan 16,7% in de Nederlandse beroepsbevolking. Bij grote bedrijven is dat wat hoger (14,3%).

De variatie tussen de functiegroepen is groot: bij kantoormedewerkers heeft 6,9% afgelopen 12 maand verzuimd door werkdruk/werkstress, bij productiemedewerkers in dagdienst 12,2% en bij productiemedewerkers in ploegendienst 16,6%.

De percentages medewerkers die door werkdruk/werkstress hun plezier hebben verloren (31,2%) of die overwogen hebben van baan te veranderen (30,2%) liggen hoger dan die in de Nederlandse beroepsbevolking (26,1 resp. 24,9%).

Gezondheidsklachten

Uit eerdere vitaliteitsonderzoeken kwam als signaal naar voren dat er in de sector veel klachten zijn aan houdings- en bewegingsapparaat en dat overgewicht een zorgpunt is. Het sectoronderzoek bevestigt deze signalen en laat zien waar de grootste risico's zitten.

Tabel 6 laat zien dat de sector op alle gezondheidsvragen ongunstiger scoort dan de industrie.

Functiegroepen

Meer dan de helft van de productiemedewerkers met onregelmatige dienst heeft te maken met klachten aan het houdings- en bewegingsapparaat: 50,1% heeft last van pijn of stijfheid in nek, schouders of armen, 54,0% heeft last van dergelijke klachten in rug of benen.

Ook bij productiemedewerkers in dagdienst en kantoormedewerkers liggen deze percentages hoger dan in de Industrie.

De slaapkwaliteit heeft blijkbaar te lijden onder het onregelmatige werkrooster. Bij productiemedewerkers in ploegendienst is 45,1% vaak moe en is 41,7% vaak slaperig of suf.

Ernstig overgewicht komt het meeste voor bij productiemedewerkers in ploegendienst: 15,6% heeft ernstig overgewicht. Bij productiemedewerkers in dagdienst is dat 13,3 %, beide hoger

dan het gemiddelde van 10,0 % in de industrie. Alleen kantoormedewerkers scoren hier met 8,9% gunstiger dan deze benchmark.

Tussen de bedrijven zijn overigens grote verschillen; in één bedrijf had maar liefst 80% van de medewerkers in ploegendienst ernstig overgewicht.

Op één punt vertonen de productiemedewerkers in ploegendienst een gunstige uitzondering, ze hebben het minst last van kortademigheid bij inspanning.

Tabel 6. Gezondheidsklachten sector totaal en functiegroepen.

| | Industrie | Sector totaal | Productie dagdienst | Productie ploegend. | Kantoor |
|-------------------------------------|-----------|------------------|--|------------------------|------------|
| aantal medewerkers | | 875 | 200 | 399 | 264 |
| | | | <i>signalering t.o.v. overige functies</i> | | |
| Algemene gezondheid | | | | | |
| Vaak moe | 27,6 % | 37,5 % | 31,1 % | 45,5 % | 30,3 % |
| Vaak slaperig of suf | 17,6 % | 31,7 % | 26,5 % | 41,7 % | 21,5 % |
| Slaapt slecht | 17,3 % | 25,3 % | 23,8 % | 29,4 % | 20,7 % |
| Bij inspanning snel buiten adem | 17,0 % | 19,9 % | 19,0 % | 17,7 % | 24,1 % |
| KLachten in nek, schouders of armen | 34,2 % | 44,9 % | 41,8 % | 50,1 % | 39,8 % |
| Klachten in rug of benen | 33,4 % | 46,4 % | 47,4 % | 54,0 % | 34,6 % |
| Overgewicht | 44,3 % | 45,4 % | 50,0 % | 46,3 % | 41,1 % |
| Ernstig tot extreem overgewicht | 12,6 % | 13,1 % | 13,3 % | 15,6 % | 8,9 % |

Leeftijd

Alleen bij productiemedewerkers in ploegendienst is er een duidelijk leeftijdseffect te zien in het klachtenpatroon. Het aantal klachten aan houdings- en bewegingsapparaat neemt daar sterk toe met de leeftijd. Deze sterke toename wordt niet gezien bij productiemedewerkers in dagdienst en ook niet bij de kantoormedewerkers.

Tabel 7. Toename van gezondheidsklachten bij oudere productiemedewerkers in onregelmatige dienst.

| | Sector totaal | Productie ploegen t/m 34 jr | Productie ploegen 35-44 jr | Productie ploegen 45-54 jr | Productie ploegen 55+ jaar |
|-------------------------------------|------------------|---|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| aantal medewerkers | 875 | 50 | 65 | 169 | 105 |
| | | <i>signalering t.o.v. overige productie ploegendienst</i> | | | |
| Algemene gezondheid | | | | | |
| KLachten in nek, schouders of armen | 44,9 % | 37,0 % | 41,5 % | 52,5 % | 58,2 % |
| Klachten in rug of benen | 46,4 % | 34,0 % | 54,7 % | 55,1 % | 62,2 % |
| Ernstig tot extreem overgewicht | 13,1 % | 6,4 % | 19,0 % | 14,5 % | 21,2 % |

De hoogste scores vinden we bij 55+ productiemedewerkers met een onregelmatig dienstrooster. Van deze groep werknemers rapporteert maar liefst 58,2% regelmatig last te hebben van pijn of stijfheid in nek, schouders of armen; 62,2% rapporteert dergelijke klachten aan rug en benen. Dat is ongeveer 50% hoger dan gemiddeld in de industrie (alle leeftijden).

Ongewenste omgangsvormen

Omdat voor de industrie geen detailcijfers over Ongewenste omgangsvormen beschikbaar waren, zijn de resultaten uit het sectoronderzoek vergeleken met de Nederlandse beroepsbevolking.

Het algemene beeld is dat er in de sector meer sprake is van ongewenst gedrag door collega's en /of leidinggevenden dan in de beroepsbevolking. Intimidatie, pesten en discriminatie komen vaker voor. Lichamelijk geweld en ongewenste seksuele aandacht komen gemiddeld minder voor in de sector.

Functiegroepen

Bij productiemedewerkers in ploegendienst is een uitschieter te vinden bij intimidatie die ervaren wordt: 18,4% meldt daar afgelopen 12 maanden mee te maken te hebben gehad tegenover gemiddeld 11,3% in de Nederlandse beroepsbevolking. In 15,3% (van die 18,4%) was de directe leiding betrokken.

In bijlage 4 is een nadere toelichting gegeven op de vragen over ongewenste omgangsvormen en de representativiteit van deze gegevens.

Geslacht

In de tabellen in bijlage 2 is bij de vergelijking tussen mannen en vrouwen per functiegroep te zien dat de meeste gevallen van ongewenste seksuele aandacht voorkomen op kantoor: 8% van de vrouwen heeft daar afgelopen 12 maanden mee te maken gehad. In de productie (dagdienst en ploegendienst) is dat 3%.

Tabel 8. Vormen van ongewenst gedrag uitgesplitst naar functiegroepen.

| | NL beroeps- | Sector totaal | Productie dagdienst | Productie ploegend. | Kantoor |
|---|----------------|------------------|------------------------|------------------------|------------|
| aantal medewerkers | | 875 | 200 | 399 | 264 |
| <i>signalering t.o.v. overige functies</i> | | | | | |
| Ongewenste gedrag door collega/leiding | | | | | |
| ongewenste seksuele aandacht | 1,7 % | 1,4 % | 0,5 % | 0,6 % | 3,1 % |
| intimidatie | 11,3 % | 14,9 % | 15,7 % | 18,4 % | 9,7 % |
| lichamelijk geweld | 0,2 % | 0,1 % | 0,0 % | 0,3 % | 0,0 % |
| pesten | 5,1 % | 7,1 % | 9,2 % | 8,2 % | 3,8 % |
| discriminatie | 2,3 % | 4,8 % | 3,2 % | 5,5 % | 5,0 % |
| | | | | | |
| seksuele aandacht doorcollega's | 1,3 % | 0,9 % | 0,5 % | 0,3 % | 1,9 % |
| seksuele aandacht door leidinggevenden | 0,3 % | 0,2 % | 0,0 % | 0,3 % | 0,4 % |
| seksuele aandacht door beide | 0,1 % | 0,1 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,4 % |
| | | | | | |
| intimidatie door collega's | 3,7 % | 2,8 % | 4,9 % | 1,9 % | 2,7 % |
| intimidatie door leidinggevenden | 5,8 % | 9,9 % | 9,7 % | 13,4 % | 5,4 % |
| intimidatie door beide | 1,6 % | 1,2 % | 0,5 % | 1,9 % | 0,8 % |

Wat wil ik van FCB?

De vragenlijst werd afgesloten met een behoeftepeiling voor ondersteuning vanuit het FCB. Hieruit blijkt dat er behoorlijk veel interesse is voor informatie en ondersteuning m.b.t. gezond werken en vitaliteit. Met name bij de groep met de meeste gezondheidsklachten, namelijk de productiemedewerkers in ploegendienst. Hierbinnen zijn 39,3% van de medewerkers geïnteresseerd in informatie over gezond werken in ploegendiensten en 28,3% geïnteresseerd in hoe je gezond en fit kunt blijven.

Tabel 9. Behoeftpeiling naar ondersteuning door FCB.

| | Sector totaal | Productie dagdienst | Productie ploegend. | Kantoor |
|---|------------------|------------------------|------------------------|------------|
| aantal medewerkers | 875 | 200 | 399 | 264 |
| Is bekend met FCB Kartonnage en Flexibele Verpakkingen | 38,3 % | 31,3 % | 36,7 % | 46,4 % |
| Is mogelijk geïnteresseerd in: | | | | |
| - meer informatie over het aanbod relevante opleidingen | 22,6 % | 20,0 % | 21,6 % | 26,5 % |
| - in kaart brengen vakmanschap, ontwikkelingsmogelijkh. | 11,9 % | 11,5 % | 13,5 % | 9,1 % |
| - workshop over loopbaanmogelijkheden | 8,5 % | 6,5 % | 9,8 % | 7,6 % |
| - workshop voor leidinggevenden over duurzame inzetbaarheid | 8,1 % | 7,5 % | 6,5 % | 11,0 % |
| - adviesgesprek met een loopbaanadviseur | 9,0 % | 8,0 % | 9,3 % | 9,8 % |
| - informatie over gezond werken in ploegen | 20,3 % | 7,0 % | 39,3 % | 1,9 % |
| - subsidie op een gezondheidscheck | 13,4 % | 14,5 % | 13,3 % | 12,9 % |
| - workshop gericht op het versterken van mijn vitaliteit | 10,5 % | 8,0 % | 10,5 % | 12,5 % |
| - meer informatie over hoe ik gezond en fit kan blijven | 24,2 % | 23,0 % | 28,3 % | 19,3 % |
| - anders | 5,8 % | 5,5 % | 5,5 % | 6,8 % |

6

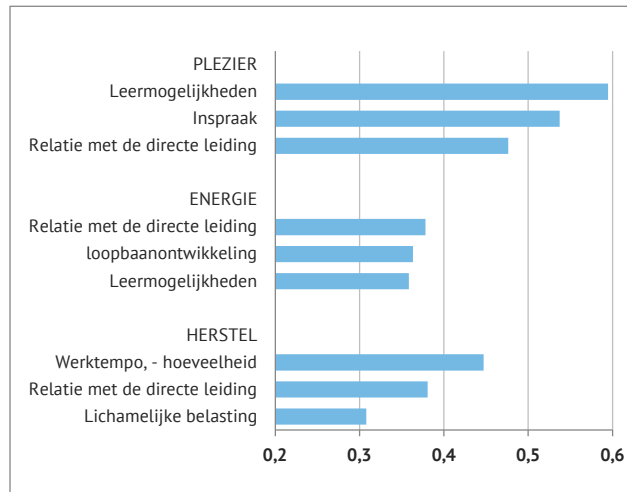
Hoe kan Vitaliteit verbeterd worden?

In het vorige hoofdstuk zijn de resultaten van het sectoronderzoek beschreven, uitgesplitst naar de verschillende functie- en leeftijdsgroepen, geslacht en organisatiegrootte. In dit hoofdstuk bespreken we aan de hand van prioriteitenanalyses, welke punten per functiegroep aangepakt kunnen worden om de vitaliteit van de medewerkers te verbeteren. De prioriteitenanalyses geven weer hoe sterk de correlatie (samenhang) is tussen belastende of juist compenserende factoren in het werk enerzijds en aspecten van vitaliteit anderzijds. Hoe groter die samenhang, hoe meer effect er te verwachten valt als deze factoren in het werk verbeteren³.

In de prioriteitenanalyses zijn behalve de werkbelevingsfactoren ook het aantal incidenten van ongewenste omgangsvormen, de mate van overgewicht en het aantal fysieke gezondheidsklachten meegenomen.

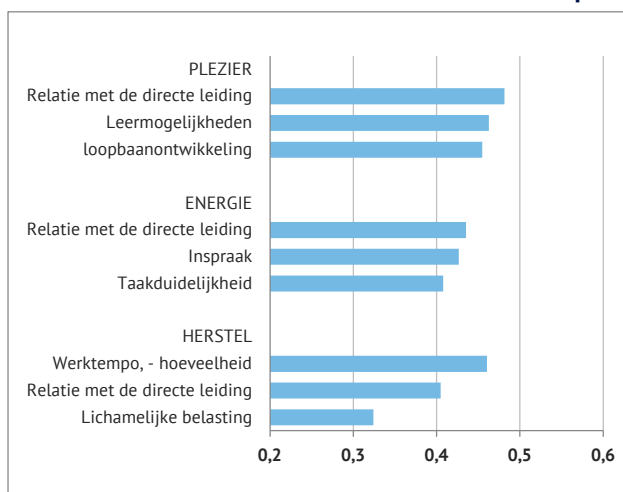
Hieronder zijn per functiegroep de drie belangrijkste werkfactoren weergegeven die samenhangen met Plezier in het werk (motivatie), Energie tijdens het werk (voorspelt productiviteit) en Herstel na het werk (risico indicator voor verzuim). Een correlatie van 0,6 of hoger is sterk. Als de betreffende werkfactor verbetert, valt hier een substantiële verbetering van de vitaliteit te verwachten. Bij een correlatie kleiner dan 0,2 is de bijdrage aan verbetering van de vitaliteit gering.

Prioriteiten voor het verbeteren van vitaliteit van productiemedewerkers in dagdienst

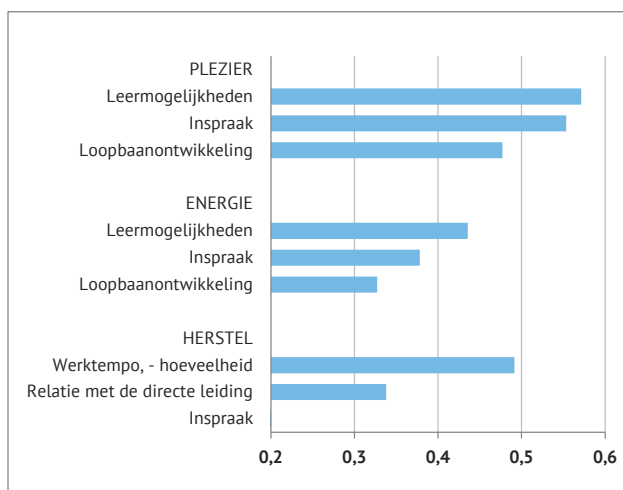


³ Omdat de rapportcijfers van de werkbelevingsfactoren zijn genormaliseerd, kan een schatting worden gemaakt van het veranderresultaat. Stel dat binnen een groep de correlatie tussen de Relatie met directe leiding en Energie 0,5 is. Als in die groep die relatie met 1 punt verbetert, gaat de Energie met ca. 0,5 punt omhoog.

Prioriteiten voor het verbeteren van vitaliteit van productiemedewerkers in ploegendienst



Prioriteiten voor het verbeteren van vitaliteit van kantoormedewerkers



Bij alle functiegroepen zal het Plezier verbeteren als de medewerkers meer Leermogelijkheden hebben in het werk. Dat is een algemeen patroon dat in veel onderzoeken terug komt: werknemers worden doorgaans meer gemotiveerd als ze nieuwe dingen kunnen leren in hun werk. Het gaat daarbij niet zozeer om opleidingsmogelijkheden (die kunnen ook relevant zijn) maar om eerder om uitdaging in je werk, bijvoorbeeld omdat er met een nieuwe techniek gewerkt wordt.

Bij alle drie de functiegroepen zal verbetering van de ervaren werkdruk het meest bijdragen tot het verminderen van het risico op verzuim.

Wat opvalt bij de productiemedewerkers (zowel in dagdienst als in ploegendienst), is het grote belang van de Relatie met de direct leidinggevende. Als die relatie verbetert, heeft dat een gunstig effect op zowel motivatie (Plezier) als productiviteit (Energie) als vermindering van verzuimrisico (Herstel).

Bij de productiemedewerkers in ploegdienst kan vergroting van de Taakduidelijkheid leiden tot meer energie.

Bij kantoormedewerkers zal verbetering van de Relatie met leidinggevende veel minder bijdragen aan Plezier of Energie, maar levert het wel een bijdrage aan een gunstiger Herstel na het werk.

7 Conclusies en Aanbevelingen

Het sectoronderzoek heeft betrouwbare resultaten opgeleverd over de mentale en fysieke gezondheid van de medewerkers. Hieronder geven wij onze belangrijkste conclusies en aanbevelingen.

(Gevolgen van) Werkdruk

In de sector Kartonnage en Flexibele verpakkingen wordt op een aantal aspecten een hogere werkdruk gerapporteerd dan in de industrie. Bij kantoormedewerkers rapporteert 49,4% vaak extra hard te moeten werken om het werk af te krijgen en 9,5% heeft problemen met de werkdruk. In de industrie is dat respectievelijk 26,0% en 5,3%. Ook bij productiemedewerkers komen hoge scores voor in vergelijking met de industrie. Zo rapporteert 10,2% van de werkers in dagdienst en 20,1% van de werkers in ploegdienst dat ze problemen hebben met de werkdruk.

Toch heeft gemiddeld maar 12,5% van de medewerkers in de sector (kantoor 6,9%, dagdienst 12,2%, ploegdienst 16,6%) de afgelopen 12 maanden wel eens verzuimd door werkdruk/werkstress. Dat is lager dan de Nederlandse beroepsbevolking⁴ waar 16,7% wel eens verzuimd heeft om die reden.

De gevolgen van werkdruk/werkstress voor het plezier in het werk en voor de aantrekkelijkheid van de baan scoren wel ongunstiger dan de beroepsbevolking. In de sector meldt 31,2% het plezier in het werk verloren te hebben versus 26,1% in de beroepsbevolking. In de sector heeft 30,2% serieus overwogen om van baan te veranderen versus 24,9% in de beroepsbevolking.

Als taakeisen en hulpbronnen in een functie niet in balans zijn kan dat leiden zogenaamde psychische vermoeidheid met o.a. verzuim als gevolg. Dit aspect van vitaliteit is dit onderzoek gemeten met de vragen over Herstel na het werk. In de scores van Herstel na het werk zien we bij de kantoormedewerkers en de productiemedewerkers in dagdienst vergelijkbare cijfers als in de industrie. Het herstel bij de ploegdienstwerkers is wel wat ongunstiger maar de prioriteitenanalyses laten zien dat niet alleen de psychische belasting hiervan de oorzaak is maar ook de lichamelijke belasting.

Al met al concluderen we dat ondanks enkele signalen van hoge werkdruk, het negatieve effect daarvan op de medewerkers beperkt is in vergelijking met de industrie.

Gezondheid

De meeste gezondheidsklachten worden gerapporteerd door productiemedewerkers in ploegdienst. Bij de klachten over het houdings- en bewegingsapparaat is er een sterke relatie met de leeftijd: in de groep van 55+ medewerkers heeft 58,2% regelmatig pijn of stijfheid in nek, schouders of armen tegen 37,0% bij de medewerkers t/m 34 jaar. Voor klachten in rug of benen is dat 62,2% versus 34,0%.

⁴ Er waren voor dit onderwerp geen representatieve cijfers over de industrie beschikbaar, daarom is hier vergeleken met de Nederlandse beroepsbevolking als geheel.

Hetzelfde patroon zien we bij de lichamelijke belasting: hoe ouder de medewerker, hoe meer hinder van tillen en sjouwen men ervaart (50% bij 55+ medewerkers versus 24% bij de groep t/m 34 jaar).

Bij de productiemedewerkers in dagdienst zien we dat de ervaren lichamelijke belasting en het aantal klachten niet varieert met de leeftijd.

Voor een gerichte aanpak voor het bevorderen van duurzame inzetbaarheid in de sector is dit onderscheid relevant. Bij de ploegdienstmedewerkers kan de grootste winst behaald worden als de tendens “hoe ouder hoe meer klachten” gestopt kan worden.

Verminderen van de lichamelijke belasting, bijvoorbeeld door technische maatregelen, zal daarop een positief effect hebben. Daarnaast kan goede voorlichting veel bijdragen. De interesse daarvoor is behoorlijk groot bij deze risicogroep. Uit de behoeftepeiling van FCB blijkt dat 39,3% van de ploegdienstmedewerkers interesse heeft in informatie over gezond werken in ploegen. Daarnaast heeft 28,3% interesse in informatie over hoe je gezond en fit kunt blijven.

Een goede gezondheidsvoorlichting zal ook een positief effect kunnen hebben ter voorkoming van klachten die te maken hebben slaapkwaliteit en vermoeidheid en misschien ook iets bijdragen aan de bewustwording van de gevolgen van overgewicht.

Vitaliteit

Onder werkdruk is al Herstel na het werk genoemd als een van de drie belangrijkste aspecten van vitaliteit. Het ging daar om de negatieve kant van mentale gezondheid. De twee andere, positieve aspecten zijn Plezier in het werk en Energie tijdens het werk. Plezier kan gezien worden als indicator voor de motivatie van de medewerkers, Energie is een voorspeller van productiviteit.

In de sector Kartonnage en Flexibele verpakkingen scoren Plezier en Energie gemiddeld lager dan bij de overige bedrijven in de industrie. De kantoormedewerkers en productiemedewerkers in dagdienst scoren daarbij het gunstigst; de productiemedewerkers in ploegdienst het ongunstigst.

De prioriteitenanalyses geven concrete handvatten om motivatie en productiviteit in de sector te verbeteren. Naast het verbeteren van Leermogelijkheden en Loopbaanmogelijkheden, liggen de prioriteiten bij de Relatie met de leidinggevende en Inspraak. Dat deze factoren bij alle functiegroepen zo'n grote samenhang vertonen met Plezier en Energie (en ook voor Herstel na het werk) geeft aan dat er op dit vlak veel te winnen valt. Voor werknemers en voor werkgevers. De referentiecijfers uit de industrie tonen aan dat het goed mogelijk is om te verbeteren op deze “soft skills”.

Complementair aan het ontwikkelen van de vaardigheden van leidinggevend laten de prioriteitenanalyses zien dat de productiviteit bij de productiemedewerkers in ploegdienst verder wordt vergroot als zij precies weten wat er van hen verwacht wordt (onderwerp Taakduidelijkheid).

Ongewenst gedrag

De stijl van leidinggeven kan ook een rol spelen bij het gedrag dat door de medewerkers als ongewenst wordt ervaren. 18,4% van de productiemedewerkers in ploegdienst rapporteert dat het zich de afgelopen 12 maanden geïntimideerd heeft gevoeld. In 15,3% van de gevallen was de leidinggevende daarbij betrokken.

Om redenen van goed werkgeverschap, maar ook om bedrijfseconomische redenen is het verstandig om hier gericht maatregelen te treffen.

Dat geldt ook voor andere vormen van ongewenst gedrag, zoals ongewenste seksuele aandacht bij vrouwen. Ongeacht wat de een externe referentie ook aangeeft, de streefcijfers voor incidenten van ongewenst gedrag zouden altijd nul moeten zijn.

Veel gestelde vragen

Waarom tellen de percentages niet altijd op tot 100%?

Bij het invullen van de vragenlijst kunnen medewerkers vragen overslaan. Als een paar medewerkers bijvoorbeeld niet hun functiegroep hebben aangegeven zal het totaal van de functiegroepen bij elkaar kleiner zijn dan het totaal van het bedrijf.

Waarom worden voor de werkbelevingsonderwerpen meerdere vragen gebruikt?

Het gaat bij werkbeleving niet om heel scherp afgebakende zaken. Bijvoorbeeld “Relatie met collega’s” heeft verschillende facetten; daarom worden er meerdere vragen gesteld. De meting wordt daardoor betrouwbaarder. Er kan dan ook beter een uitspraak worden gedaan in welke mate dit onderwerp samenhangt met Plezier, Energie en Herstel.

Is een verschil van 0,2 bij de werkbelevingsonderwerpen wel relevant?

Bij de werkbelevingsonderwerpen bepalen de antwoorden op meerdere vragen de score. Die score is in de vorm van een “rapportcijfer”. Voor elke medewerker worden rapportcijfers berekend voor alle werkbelevingsonderwerpen. Bij de analyse van groepsresultaten wordt per onderwerp het gemiddelde rapportcijfer berekend. Een verschil van 0,2 punten ontstaat bijvoorbeeld als 20% van de medewerkers een punt hoger hebben dan de vergelijkingsgroep (benchmark). Dus een 6 in plaats van een 5 of een 7 in plaats van een 6 etc. Dat is inderdaad wel relevant.

De statistische toets houdt ook bij de werkbelevingsonderwerpen rekening met de omvang van, en de spreiding binnen de groep voor het toekennen van de signaleringskleuren.

Bijlage 1. Begrippenlijst

Hieronder vindt u een toelichting op de gebruikte begrippen in de onderzoeksresultaten in bijlage 2.

Werkbeleving

Dit betreft de onderwerpen onder de kopjes Vitaliteit, Het werk – taakeisen, Het werk – hulpbronnen en Arbeidsvoorwaarden.

Energie tijdens het werk

Werken vraagt energie, maar het kan ook energie opleveren. Bijvoorbeeld omdat men voldoening haalt uit de dingen die men doet of omdat wordt samengewerkt met prettige collega's. Een goede balans vinden is belangrijk voor het werkplezier, de gezondheid en de productiviteit. Uit onderzoek blijkt dat energie tijdens het werk een goede indicatie is voor werkprestaties.

Initiatief richting het werk

Hoe pro-actief zijn de medewerkers? Nemen zij zelf initiatieven om zaken in het werk te verbeteren? Uit onderzoek blijkt dat pro-actief gedrag van medewerkers van grote invloed is op de prestaties en resultaten van zowel die medewerkers als het team waarin ze werken.

Actief leren

Een ander aspect van pro-actief gedrag naast Initiatief richting werk (zie hiervoor) is het actieve leergedrag van de medewerkers. Actief lerende medewerkers zijn veelal intrinsiek gemotiveerd. Dit leidt eerder tot een positieve werkhouding en energie tijdens het werk en dus tot betere prestaties.

Plezier in het werk

Als de medewerker plezier heeft in het werk, zijn werk graag doet, "er energie van krijgt", heeft dat doorgaans een gunstige invloed op het voorkomen van stress- en RSI-klachten.

Herstel na het werk

Van werken wordt men moe, en dat is niet erg als er maar voldoende mogelijkheid is om te herstellen voordat men weer aan het werk gaat. Als het echter regelmatig voorkomt dat iemand onvoldoende herstelt, kan dat op den duur leiden tot lichamelijke en geestelijke gezondheidsklachten. Ook zaken in het privé-leven kunnen van invloed zijn hoe moe men zich na het werk voelt. Uit onderzoek blijkt dat medewerkers die onvoldoende herstellen minder geconcentreerd werken, vaker ziek zijn en eerder psychische klachten krijgen.

Afstand nemen

Kan een medewerker goed afstand nemen van zijn werk, of blijft het maar in zijn gedachten rondmalen? In dat laatste geval zal hij minder goed herstellen van de eisen die zijn werk aan hem stelt. Een keer piekeren over een probleem kan leiden tot een oplossing. Maar als hij zich steeds maar weer zorgen maakt over dezelfde zaken, wordt het improductief. Een keer de problemen op papier zetten of uiteenrafelen (zoals met de aan hem aangeboden vragenlijst) kan verhelderend werken. Maar misschien raakt hij ook van het piekeren af als hij in een cursus op een andere manier naar zijn problemen leert kijken.

Werktempo en werkhoeveelheid

Hoeveel werk moet de medewerker verrichten en moet hij/zij zich erg haasten om het werk af te krijgen? De vragen die bij dit onderwerp horen, geven een beeld van de werklast, het werktempo en de hoeveelheid werk die men moet uitvoeren. Vanzelfsprekend geldt hierbij dat naarmate men meer werk in een hoger tempo moet verrichten, de werkdruk hoger zal zijn.

Lichamelijke belasting

Vindt een medewerker zijn werk lichamelijk erg inspannend? Heeft hij in zijn werk hinder van tillen en sjuwen? Dit kan een te zware belasting zijn om het werk (nog) goed uit te voeren. Het is dan van belang om te inventariseren of het werk op een andere manier kan worden uitgevoerd, of dat er hulpmiddelen zijn die kunnen worden ingezet om het werk minder zwaar te maken.

Afwisseling in het werk

Kunnen medewerkers verschillende dingen doen of moeten ze steeds hetzelfde werk uitvoeren? Afwisseling maakt werk leuk, "geeft energie". Omgekeerd, als medewerkers telkens hetzelfde werk moeten doen, kan dat het werkplezier aantasten en ook bijdragen aan de (psychische) vermoeidheid.

Leermogelijkheden

Leert de medewerker nieuwe dingen in het werk? Biedt het werk de medewerker mogelijkheden voor persoonlijke groei en ontwikkeling? Als dat zo is, zal hij met meer plezier zijn werk doen. Scoren afdelingen hier ongunstig op, dan is het raadzaam om te onderzoeken of er mogelijkheden zijn om het takenpakket uit te breiden. Met taken die voor de medewerkers weer een uitdaging vormen.

Zelfstandigheid in het werk

Zelfstandigheid in het werk heeft te maken met de mate van vrijheid en invloed in het dagelijkse werk. Als de medewerker zelf kan bepalen hoe, wanneer en in welk tijdsbestek de taken kunnen worden uitgevoerd, heeft dat doorgaans een gunstige uitwerking op de ervaren werkdruk.

Taakduidelijkheid

Liggen taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden helder vast? Weet de medewerker wat er van hem verwacht wordt en wat hij van anderen mag verwachten? Duidelijkheid hierover werkt niet alleen veel plezieriger, maar ook productiever!

Relatie met directe leiding

Zoals het van belang is dat de medewerker in een prettige werksfeer met collega's kan omgaan, geldt dat nog sterker voor de relatie met de direct leidinggevende. Die is de eerst aangewezen persoon om mee te overleggen als de medewerker dingen in de organisatie van het werk zou willen veranderen. Een gesprek met de leidinggevende kan dus een oplossing voor problemen zijn. Een goede relatie met de leidinggevende is hiervoor zeer van belang.

Inspraak

In hoeverre kan de medewerker meebeslissen over het werk? Is het gebruikelijk om te overleggen en wordt er iets gedaan met de ideeën die hij inbrengt? Of bepalen anderen de zaken die van belang zijn voor het werk? Het hebben van inspraak kan bijdragen aan het enigszins verlichten van een hoge werkdruk. Werknemers die meer inspraak hebben, kunnen immers zelf invloed uitoefenen en zo hun eigen werksituatie verbeteren.

Loopbaanmogelijkheden

Biedt de eigen baan voldoende mogelijkheden tot groei, zowel in financieel opzicht als voor wat betreft kansen en mogelijkheden op de arbeidsmarkt? Medewerkers met een groeiperspectief hebben een stimulans om het beste uit zichzelf te halen.

Loopbaanontwikkeling

Biedt de organisatie voldoende opleidings- en ontwikkelingsmogelijkheden aan medewerkers m.b.t. hun huidige werk en een eventuele toekomstige functie? En hoe ervaren medewerkers de begeleiding vanuit de organisatie bij hun loopbaanontwikkeling? Voor veel medewerkers zijn opleidings- en ontwikkelingsmogelijkheden een grotere motivator dan b.v. een salarisverhoging (zie hierna ook bij beloning).

Algemene gezondheid

De indeling in overgewicht en ernstig overgewicht werd bepaald aan de hand van door de werknemer zelf opgegeven lichaamsgewicht en lichaamslengte. Hieruit werd de Body Mass Index (BMI) bepaald. BMI geeft een schatting van het gezondheidsrisico van het lichaamsgewicht. De BMI wordt berekend door het lichaamsgewicht te delen door het kwadraat van de lichaamslengte. Met andere woorden, het gewicht (in kilogram) wordt gedeeld door de lengte (in meters) waarna de uitkomst nogmaals gedeeld wordt door de lengte. De gehanteerde grenswaarden gelden voor volwassenen van 18 tot 70 jaar oud.

Beperkingen in het werk door werkdruk/werkstress

Behalve dat werkstress kan leiden tot een hoge herstelbehoefte (herstel na het werk scoort dan laag) of tot piekeren (geen afstand kunnen nemen) kan het ook het plezier vergallen of ervoor zorgen dat medewerkers naar een andere baan omkijken. Ook geven deze vragen een indicatie bij hoeveel medewerkers werkdruk / werkstress mede van invloed was op het ontstaan of aanhouden van verzuim.

Ongewenste omgangsvormen

De vragen hebben betrekking op vijf verschillende vormen van ongewenst gedrag door collega's en of leiding. Publieksagressie is niet gemeten, omdat maar weinig medewerkers direct met klanten of publiek te maken hebben.

In de details is uitgesplitst wie de dader(s) was/waren: de collega's of de leidinggevende of beiden.

Het aantal incidenten is een schatting van het aantal incidenten in de onderzochte groep en is bepaald aan de hand van de frequentie die de medewerkers hebben aangegeven. .

Fonds Collectieve Belangen

In dit gedeelte zijn vragen van FCB opgenomen om te inventariseren welke wensen en behoeften in de sector spelen.

Bijlage 2. Tabellen

Groepskenmerken

In dit deel van de resultaten staat de samenstelling van de respondenten van dit onderzoek, bijvoorbeeld qua geslacht, leeftijd en dienstrooster. Met dit overzicht kan bekeken worden of de respondenten een goede afspiegeling vormen van de onderzochte groep.

Samenvatting

In de samenvatting worden de hoofdlijnen getoond uit het onderzoek. De resultaten van "losse vragen" worden per vraag als percentage weergegeven. De resultaten van de zgn. werkbelevingsonderwerpen (zoals Energie tijdens het werk, Afwisseling in het werk, en Loopbaanmogelijkheden) zijn elk gebaseerd op meerdere vragen. Deze onderwerpen worden in de samenvatting als een "rapportcijfer" weergegeven. De onderliggende vragen zijn in de details terug te vinden.

Details

De detailinformatie is de bron voor alle resultaten die gepresenteerd worden in deze rapportage. In de details staan de percentages van alle vragen die die bij de werkbelevingsonderwerpen zijn gesteld. Ook deze percentages zijn vergeleken met de benchmarks.

Voor ongewenst omgangsvormen staan in de details verdere uitsplitsingen van o.a. de daders. Tot slot zijn in de details de vragen van FCB opgenomen die gebruikt zijn om de wensen van de werknemers in de sector te inventariseren.

Uitsplitsingen en benchmarks

In de tabellen staan de resultaten van alle deelnemers in de sector en ook de uitsplitsingen naar geslacht, functiegroep, organisatieomvang en leeftijdsgroepen.

De sector als geheel is vergeleken met twee externe benchmarks namelijk de totale Nederlandse beroepsbevolking en met de benchmark Industrie. Voor de overige groepsanalyses zijn de werknemers van een groep telkens vergeleken met de complementaire werknemers. De productiemedewerkers in dagdienst zijn zodoende vergeleken met het totaal van de productiemedewerkers in onregelmatige dienst samen met de kantoormedewerkers.

In de kop van de tabellen is telkens aangegeven tegen welke vergelijkingsgroep de gegevens statistisch getoetst zijn.

Significantie

Bij elke geanalyseerde groep zijn de gemiddelde scores berekend. Die groepsscores zijn telkens vergeleken met een relevante vergelijkingsgroep (“benchmark”). Daarbij zijn met statistische testen berekeningen gemaakt in hoeverre eventuele verschillen “significant” zijn, d.w.z. dat er sprake is van een “echt verschil” en dat het verschil niet door toeval alleen verklaard kan worden. Dat is een hulpmiddel om relevantie verschillen te ontdekken.

In de tabellen zijn die verschillen als volgt aangegeven:

12,3 groep scoort significant beter dan de benchmark

12,3 groep scoort significant slechter

12,3 groep scoort vergelijkbaar (of verschil is niet getoetst)

In de deeltabellen, die bij de bespreking van de resultaten in het rapport zijn opgenomen, is voor de aanduiding van significante verschillen tevens gebruik gemaakt van kleurencoderingen: rood voor ongunstige en groen voor gunstige verschillen.

Bijlage 2 - Tabellen

| Groep / Benchmark signalering obv vergelijking met aantal medewerkers | Kartonnage en Flex Verpakking Benchmark | Benchmark Industrie | Kartonnage en Flex Verpakking Benchmark | Benchmark NL beroepsbevolging | Prod. dagdienst 200 | Prod. onregelm. 399 | Kantoor 264 | Kleine bedrijven 1-24 82 | Middelgr. bedr. 25-99 333 | Grote bedrijven 100+ 459 | Prod. dagdienst vrouwen 36 | Prod. onregelm. vrouwen 36 | Kantoor vrouwen 101 |
|---|---|------------------------|---|----------------------------------|------------------------|------------------------|----------------|--------------------------------|---------------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|---------------------------|
|---|---|------------------------|---|----------------------------------|------------------------|------------------------|----------------|--------------------------------|---------------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|---------------------------|

Achtergrondkenmerken

| Leeftijd | Kartonnage en Flex Verpakking | Benchmark Industrie | Kartonnage en Flex Verpakking | Benchmark NL beroepsbevolging | Prod. dagdienst | Prod. onregelm. | Kantoor | Kleine bedrijven 1-24 | Middelgr. bedr. 25-99 | Grote bedrijven 100+ | Prod. dagdienst vrouwen | Prod. onregelm. vrouwen | Kantoor vrouwen |
|----------------------------------|-------------------------------|---------------------|-------------------------------|-------------------------------|-----------------|-----------------|---------|-----------------------|-----------------------|----------------------|-------------------------|-------------------------|-----------------|
| Jonger dan 25 jaar | 2,2 % | | 2,2 % | | 3,1 % | 2,3 % | 1,5 % | 0,0 % | 3,4 % | 1,8 % | 2,8 % | 5,6 % | 3,0 % |
| 25 t/m 34 jaar | 10,6 % | | 10,6 % | | 8,2 % | 10,5 % | 13,0 % | 13,8 % | 5,9 % | 13,6 % | 11,1 % | 19,4 % | 15,0 % |
| 35 t/m 44 jaar | 18,9 % | | 18,9 % | | 15,4 % | 16,7 % | 24,1 % | 26,3 % | 15,4 % | 20,2 % | 25,0 % | 16,7 % | 30,0 % |
| 45 t/m 54 jaar | 42,6 % | | 42,6 % | | 39,5 % | 43,4 % | 44,1 % | 33,8 % | 47,5 % | 40,4 % | 41,7 % | 33,3 % | 45,0 % |
| 55 jaar en ouder | 25,6 % | | 25,6 % | | 33,8 % | 27,0 % | 17,2 % | 26,3 % | 27,8 % | 24,0 % | 19,4 % | 25,0 % | 7,0 % |
| Gemiddelde leeftijd (jaar) | 47,4 | | 47,4 | | 48,5 | 48,0 | 45,8 | 46,7 | 48,6 | 46,7 | 45,7 | 45,8 | 43,3 |
| Geslacht | | | | | | | | | | | | | |
| Vrouw | 20,3 % | | 20,3 % | | 18,0 % | 9,0 % | 38,4 % | 23,2 % | 21,1 % | 19,3 % | 100,0 % | 100,0 % | 100,0 % |
| Man | 79,7 % | | 79,7 % | | 82,0 % | 91,0 % | 61,6 % | 76,8 % | 78,9 % | 80,7 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % |
| Dienstrooster | | | | | | | | | | | | | |
| Dagdienst | 53,2 % | | 53,2 % | | 100,0 % | 0,0 % | 98,1 % | 86,6 % | 54,7 % | 46,3 % | 100,0 % | 0,0 % | 98,0 % |
| Onregelmatige dienst | 44,5 % | | 44,5 % | | 0,0 % | 95,7 % | 0,8 % | 9,8 % | 43,1 % | 51,5 % | 0,0 % | 86,1 % | 0,0 % |
| Anders | 2,3 % | | 2,3 % | | 0,0 % | 4,3 % | 1,1 % | 3,7 % | 2,1 % | 2,2 % | 0,0 % | 13,9 % | 2,0 % |
| Werktijdfactor | | | | | | | | | | | | | |
| Minder dan 60% of 22 uur | 2,7 % | | 2,7 % | | 4,7 % | 1,6 % | 2,3 % | 5,1 % | 3,1 % | 2,0 % | 17,1 % | 13,9 % | 5,9 % |
| Meer of gelijk aan 60% of 22 uur | 97,3 % | | 97,3 % | | 95,3 % | 98,4 % | 97,7 % | 94,9 % | 96,9 % | 98,0 % | 82,9 % | 86,1 % | 94,1 % |
| Leidinggevend | | | | | | | | | | | | | |
| Leidinggevende functie | 20,7 % | | 20,7 % | | 19,8 % | 15,8 % | 29,0 % | 19,8 % | 20,3 % | 21,1 % | 22,2 % | 11,4 % | 13,9 % |
| Geen leidinggevende functie | 79,3 % | | 79,3 % | | 80,2 % | 84,2 % | 71,0 % | 80,2 % | 79,7 % | 78,9 % | 77,8 % | 88,6 % | 86,1 % |

Samenvatting

| Vitaliteit | Kartonnage en Flex Verpakking | Benchmark Industrie | Kartonnage en Flex Verpakking | Benchmark NL beroepsbevolging | Prod. dagdienst | Prod. onregelm. | Kantoor | Kleine bedrijven 1-24 | Middelgr. bedr. 25-99 | Grote bedrijven 100+ | Prod. dagdienst vrouwen | Prod. onregelm. vrouwen | Kantoor vrouwen |
|--------------------------------|-------------------------------|---------------------|-------------------------------|-------------------------------|-----------------|-----------------|---------|-----------------------|-----------------------|----------------------|-------------------------|-------------------------|-----------------|
| Energie tijdens het werk | 6,27 | 6,65 | 6,27 | 6,64 | 6,54 | 5,97 | 6,53 | 6,59 | 6,37 | 6,14 | 6,66 | 6,65 | 6,48 |
| Initiatief richting het werk | 6,20 | 6,36 | 6,20 | 6,42 | 6,14 | 5,98 | 6,58 | 5,86 | 6,26 | 6,23 | 6,17 | 5,67 | 6,31 |
| Actief leren | 5,61 | 5,99 | 5,61 | 6,34 | 5,57 | 5,39 | 6,00 | 5,49 | 5,53 | 5,70 | 5,86 | 5,12 | 5,90 |
| Plezier in het werk | 6,11 | 6,57 | 6,11 | 6,66 | 6,14 | 5,79 | 6,56 | 5,90 | 6,27 | 6,04 | 6,20 | 5,82 | 6,50 |
| Herstel na het werk | 6,45 | 6,75 | 6,45 | 6,65 | 6,66 | 6,22 | 6,64 | 6,96 | 6,57 | 6,29 | 6,91 | 7,18 | 6,66 |
| Afstand nemen | 6,67 | 6,63 | 6,67 | 6,39 | 6,93 | 6,97 | 6,07 | 6,79 | 6,85 | 6,52 | 7,40 | 6,94 | 6,13 |
| Het werk - taakeisen | | | | | | | | | | | | | |
| Werktempo en werkhoeveelheid | 6,25 | 6,73 | 6,25 | 6,44 | 6,55 | 6,19 | 6,12 | 6,88 | 6,29 | 6,11 | 7,19 | 6,97 | 6,32 |
| Lichamelijke belasting | 5,72 | 6,30 | 5,72 | 6,84 | 5,31 | 4,67 | 7,64 | 5,75 | 5,70 | 5,74 | 5,03 | 4,89 | 7,79 |
| Het werk - hulpbronnen | | | | | | | | | | | | | |
| Afwisseling in het werk | 6,50 | 6,51 | 6,50 | 6,77 | 6,90 | 6,00 | 6,96 | 6,38 | 6,57 | 6,46 | 5,83 | 5,34 | 6,52 |
| Leermogelijkheden | 5,90 | 6,55 | 5,90 | 6,62 | 5,94 | 5,49 | 6,48 | 5,86 | 5,94 | 5,88 | 5,44 | 5,06 | 6,24 |
| Zelfstandigheid in het werk | 6,36 | 6,52 | 6,36 | 6,65 | 6,62 | 5,56 | 7,38 | 6,53 | 6,51 | 6,24 | 5,75 | 4,72 | 7,29 |
| Taakduidelijkheid | 7,20 | 6,68 | 7,20 | 6,73 | 7,23 | 7,33 | 6,96 | 7,06 | 7,24 | 7,19 | 7,77 | 7,69 | 6,87 |
| Relatie met de directe leiding | 6,01 | 6,39 | 6,01 | 6,47 | 6,20 | 5,75 | 6,24 | 6,09 | 6,16 | 5,88 | 6,74 | 6,11 | 6,29 |
| Inspraak | 6,37 | 6,61 | 6,37 | 6,57 | 6,53 | 5,93 | 6,91 | 6,42 | 6,59 | 6,21 | 6,60 | 5,75 | 6,62 |
| Arbeidsvoorwaarden | | | | | | | | | | | | | |
| Loopbaanmogelijkheden | 6,24 | 6,75 | 6,24 | 6,54 | 6,25 | 5,94 | 6,71 | 6,46 | 6,24 | 6,20 | 5,71 | 5,57 | 6,45 |
| Loopbaanontwikkeling | 6,07 | 6,55 | 6,07 | 6,55 | 6,11 | 5,89 | 6,31 | 6,05 | 6,21 | 5,97 | 5,57 | 5,29 | 6,06 |

Bijlage 2 - Tabellen

| Groep / Benchmark signalering obv vergelijking met aantal medewerkers | Kartonnage en Flex . Verpakking | | Benchmark Industrie | | Kartonnage en Flex . Verpakking | | | Benchmark NL beroepsbevolging | | | overige medewerkers | | | overige bedrijven in sector | | | mannen in zelfde functie | | |
|---|------------------------------------|--------|------------------------|--------|------------------------------------|--------|--------|----------------------------------|--------|--------|---------------------|--------|--------|-----------------------------|----|-----|--------------------------|--|--|
| | | 875 | | | 875 | | | 200 | 399 | 264 | 82 | 333 | 459 | 36 | 36 | 101 | | | |
| Algemene gezondheid | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Vaak moe | 37,5 % | 27,6 % | 37,5 % | 31,8 % | 31,1 % | 45,5 % | 30,3 % | 22,7 % | 34,4 % | 42,2 % | 37,1 % | 44,1 % | 40,0 % | | | | | | |
| Vaak slaperig of suf | 31,7 % | 17,6 % | 31,7 % | 19,4 % | 26,5 % | 41,7 % | 21,5 % | 23,0 % | 34,4 % | 31,3 % | 17,1 % | 35,3 % | 26,0 % | | | | | | |
| Slaapt slecht | 25,3 % | 17,3 % | 25,3 % | 18,4 % | 23,8 % | 29,4 % | 20,7 % | 17,6 % | 24,1 % | 27,5 % | 28,6 % | 26,5 % | 19,0 % | | | | | | |
| Bij lichamelijke inspanning meestal snel buiten adem | 19,9 % | 17,0 % | 19,9 % | 17,5 % | 19,0 % | 17,7 % | 24,1 % | 14,5 % | 22,0 % | 19,4 % | 14,7 % | 17,6 % | 28,0 % | | | | | | |
| Regelmatig pijn of stijfheid in nek, schouders of armen | 44,9 % | 34,2 % | 44,9 % | 37,9 % | 41,8 % | 50,1 % | 39,8 % | 30,3 % | 42,3 % | 49,4 % | 42,4 % | 55,9 % | 44,4 % | | | | | | |
| Regelmatig pijn of stijfheid in rug of benen | 46,4 % | 33,4 % | 46,4 % | 32,3 % | 47,4 % | 54,0 % | 34,6 % | 40,3 % | 48,0 % | 46,5 % | 51,5 % | 52,9 % | 35,4 % | | | | | | |
| Overgewicht | 45,4 % | 44,3 % | 45,4 % | 39,0 % | 50,0 % | 46,3 % | 41,1 % | 48,0 % | 46,2 % | 44,2 % | 37,5 % | 35,3 % | 32,7 % | | | | | | |
| Ernstig tot extreem overgewicht | 13,1 % | 12,6 % | 13,1 % | 10,0 % | 13,3 % | 15,6 % | 8,9 % | 14,7 % | 13,9 % | 12,2 % | 12,5 % | 23,5 % | 7,1 % | | | | | | |
| Beperkingen in het werk door werkdruk/werkstress | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Laatste jaar verzuimd van werk door werkdruk/-stress | 12,5 % | | 12,5 % | 16,7 % | 12,2 % | 16,6 % | 6,9 % | 9,2 % | 10,9 % | 14,3 % | 9,1 % | 11,8 % | 5,0 % | | | | | | |
| Laatste jaar het plezier in het werk verloren door werkdruk/-stress | 31,2 % | | 31,2 % | 26,1 % | 23,9 % | 35,2 % | 30,7 % | 25,0 % | 29,2 % | 33,7 % | 27,3 % | 29,4 % | 28,0 % | | | | | | |
| Laatste jaar verandering van baan overwogen door werkdruk/-stress | 30,2 % | | 30,2 % | 24,9 % | 26,7 % | 31,9 % | 30,4 % | 36,0 % | 28,3 % | 30,8 % | 37,5 % | 23,5 % | 32,0 % | | | | | | |
| Ongewenste omgangsvormen door collega/leiding | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Laatste 12 mnd geconfronteerd met ongewenste seksuele aandacht | 1 % | | 1 % | 2 % | 1 % | 1 % | 3 % | 1 % | 2 % | 1 % | 3 % | 3 % | 8 % | | | | | | |
| Laatste 12 mnd geconfronteerd met intimidatie | 15 % | | 15 % | 11 % | 16 % | 18 % | 10 % | 12 % | 12 % | 17 % | 11 % | 17 % | 12 % | | | | | | |
| Laatste 12 mnd geconfronteerd met lichamelijk geweld | 0 % | | 0 % | 0 % | 0 % | 0 % | 0 % | 0 % | 0 % | 0 % | 0 % | 0 % | 0 % | | | | | | |
| Laatste 12 mnd geconfronteerd met pesten | 7 % | | 7 % | 5 % | 9 % | 8 % | 4 % | 7 % | 7 % | 7 % | 9 % | 14 % | 6 % | | | | | | |
| Laatste 12 mnd geconfronteerd met discriminatie | 5 % | | 5 % | 2 % | 3 % | 5 % | 5 % | 3 % | 5 % | 5 % | 3 % | 10 % | 9 % | | | | | | |

Details

Vitaliteit

Energie tijdens het werk

| | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--|
| Heeft aan het begin van de werkdag volop energie | 85,4 % | 87,9 % | 85,4 % | 88,2 % | 87,5 % | 80,6 % | 91,2 % | 83,1 % | 87,6 % | 84,2 % | 91,4 % | 85,3 % | 92,9 % | |
| Voelt zich fit tijdens het werk | 79,9 % | 88,6 % | 79,9 % | 88,6 % | 79,6 % | 73,8 % | 88,5 % | 82,9 % | 80,7 % | 78,7 % | 80,0 % | 85,3 % | 90,0 % | |
| Bruist van energie op het werk | 60,1 % | 69,2 % | 60,1 % | 70,6 % | 63,4 % | 49,9 % | 72,4 % | 61,8 % | 58,1 % | 61,1 % | 65,7 % | 61,8 % | 72,0 % | |
| Kan zich tijdens laatste deel van werkdag nog goed concentreren | 68,3 % | 77,7 % | 68,3 % | 73,4 % | 77,0 % | 63,3 % | 69,6 % | 82,9 % | 69,8 % | 64,6 % | 80,0 % | 82,4 % | 62,6 % | |
| Vindt dat laatste deel van werkdag voorbij vliegt | 63,3 % | 74,9 % | 63,3 % | 75,4 % | 68,3 % | 53,3 % | 75,5 % | 73,3 % | 67,8 % | 58,3 % | 57,1 % | 58,8 % | 73,0 % | |
| Initiatief richting het werk | | | | | | | | | | | | | | |
| Stelt zeker werkmethode ter discussie als deze beter kan | 17,7 % | 19,3 % | 17,7 % | 20,1 % | 17,8 % | 13,9 % | 23,5 % | 11,8 % | 15,6 % | 20,3 % | 20,0 % | 6,1 % | 16,2 % | |
| Doet zeker suggesties om manier van werken te verbeteren | 17,3 % | 18,8 % | 17,3 % | 20,7 % | 16,8 % | 14,5 % | 22,3 % | 10,5 % | 18,3 % | 17,8 % | 20,0 % | 9,1 % | 15,2 % | |
| Onderneemt zeker actie wanneer werkmethodes niet effectief zijn | 18,3 % | 20,0 % | 18,3 % | 20,9 % | 18,3 % | 15,5 % | 22,2 % | 13,2 % | 18,3 % | 19,1 % | 20,0 % | 6,1 % | 15,0 % | |
| Actief leren | | | | | | | | | | | | | | |
| Probeert zeker telkens nieuwe dingen te leren in het werk | 13,9 % | 17,1 % | 13,9 % | 22,6 % | 14,7 % | 11,1 % | 18,0 % | 18,7 % | 12,4 % | 14,2 % | 20,0 % | 11,8 % | 18,0 % | |
| Denkt zeker na hoe werk zo goed mogelijk kan doen in toekomst | 12,8 % | 17,7 % | 12,8 % | 21,2 % | 12,6 % | 12,4 % | 13,7 % | 11,7 % | 10,5 % | 14,7 % | 14,7 % | 11,8 % | 13,0 % | |
| Zoekt in werk zeker mensen op waarvan hij/zij iets kan leren | 11,8 % | 14,2 % | 11,8 % | 19,7 % | 11,0 % | 9,7 % | 15,3 % | 16,0 % | 9,0 % | 13,2 % | 17,1 % | 8,8 % | 11,0 % | |
| Zorgt er zeker voor goed mee te komen met veranderingen in werk | 17,0 % | 19,3 % | 17,0 % | 24,2 % | 16,3 % | 16,1 % | 19,2 % | 16,2 % | 16,8 % | 17,3 % | 20,0 % | 18,8 % | 16,0 % | |
| Plezier in het werk | | | | | | | | | | | | | | |
| Vindt het werk nog steeds boeiend | 62,6 % | 74,7 % | 62,6 % | 77,8 % | 68,9 % | 53,7 % | 70,5 % | 58,7 % | 65,1 % | 61,3 % | 60,0 % | 45,5 % | 68,0 % | |
| Doet het werk niet alleen maar omdat het moet | 68,1 % | 80,3 % | 68,1 % | 84,9 % | 63,7 % | 58,0 % | 85,4 % | 63,2 % | 69,4 % | 68,0 % | 54,3 % | 54,5 % | 84,8 % | |
| Werk is ook na vijf jaar nog boeiend | 61,9 % | 68,9 % | 61,9 % | 69,1 % | 57,9 % | 60,0 % | 67,8 % | 53,9 % | 65,5 % | 60,5 % | 55,9 % | 55,9 % | 66,7 % | |
| Heeft plezier in het werk | 73,2 % | 84,9 % | 73,2 % | 86,1 % | 76,0 % | 64,3 % | 84,0 % | 70,1 % | 75,2 % | 72,1 % | 77,1 % | 67,6 % | 86,0 % | |
| Hoeft geen weerstand te overwinnen om werk te doen | 77,3 % | 86,8 % | 77,3 % | 87,0 % | 75,1 % | 68,0 % | 91,2 % | 72,4 % | 77,6 % | 77,8 % | 82,4 % | 65,6 % | 94,0 % | |

Bijlage 2 - Tabellen

| Groep / Benchmark signalering obv vergelijking met aantal medewerkers | Kartonnage en Flex Verpakking Benchmark | | Kartonnage en Flex Verpakking Benchmark NL beroepsbevolging | | overige medewerkers | | | overige bedrijven in sector | | | mannen in zelfde functie | | |
|---|---|------------------------|--|----------------------------------|---------------------|-----------------|---------|-----------------------------|--------------------------|-------------------------|----------------------------|----------------------------|--------------------|
| | Kartonnage en Flex Verpakking | Benchmark Industrie | Kartonnage en Flex Verpakking | Benchmark NL beroepsbevolging | Prod. dagdienst | Prod. onregelm. | Kantoor | Kleine bedrijven 1-24 | Middelgr. bedr. 25-99 | Grote bedrijven 100+ | Prod. dagdienst vrouwen | Prod. onregelm. vrouwen | Kantoor vrouwen |
| | 875 | | 875 | | 200 | 399 | 264 | 82 | 333 | 459 | 36 | 36 | 101 |
| Herstel na het werk | | | | | | | | | | | | | |
| Kan aan einde van werkdag moeilijk ontspannen | 14,8 % | 10,9 % | 14,8 % | 12,3 % | 13,7 % | 19,1 % | 9,2 % | 6,7 % | 15,5 % | 15,7 % | 11,4 % | 8,8 % | 12,0 % |
| Is aan einde van werkdag echt op | 24,5 % | 15,7 % | 24,5 % | 18,4 % | 22,9 % | 30,4 % | 17,2 % | 15,6 % | 23,6 % | 26,8 % | 22,9 % | 21,2 % | 22,0 % |
| Voelt zich aan einde werkdag nogal uitgeput | 21,2 % | 12,1 % | 21,2 % | 14,5 % | 18,0 % | 28,1 % | 13,9 % | 8,2 % | 21,1 % | 23,5 % | 20,6 % | 15,2 % | 17,2 % |
| Heeft moeite met concentreren in vrije uren na werk | 9,8 % | 7,1 % | 9,8 % | 8,0 % | 7,4 % | 13,1 % | 6,9 % | 5,3 % | 10,0 % | 10,6 % | 5,7 % | 5,9 % | 8,0 % |
| Heeft bij thuiskomst weinig belangstelling voor anderen | 12,5 % | 8,7 % | 12,5 % | 9,4 % | 10,6 % | 15,7 % | 9,2 % | 6,7 % | 11,2 % | 14,4 % | 5,7 % | 8,8 % | 8,0 % |
| Moet bij thuiskomst even met rust gelaten worden | 18,5 % | 11,3 % | 18,5 % | 12,6 % | 14,8 % | 22,3 % | 16,1 % | 12,0 % | 18,1 % | 20,0 % | 11,4 % | 20,6 % | 19,0 % |
| Afstand nemen | | | | | | | | | | | | | |
| Blijft zich na het werk zorgen maken over werkproblemen | 13,1 % | 10,5 % | 13,1 % | 11,4 % | 12,6 % | 10,8 % | 16,1 % | 13,2 % | 10,9 % | 14,7 % | 8,6 % | 5,9 % | 15,0 % |
| Kan werk niet gemakkelijk van zich afzetten | 35,6 % | 33,4 % | 35,6 % | 34,4 % | 33,2 % | 33,7 % | 39,7 % | 33,3 % | 32,9 % | 37,7 % | 31,4 % | 39,4 % | 38,1 % |
| Maakt zich zorgen over het werk als hij/zij vrij is | 5,8 % | 5,3 % | 5,8 % | 6,4 % | 3,7 % | 4,7 % | 8,4 % | 6,7 % | 4,3 % | 6,8 % | 2,9 % | 0,0 % | 8,0 % |
| Het werk - taakeisen | | | | | | | | | | | | | |
| Werktempo en werkhoeveelheid | | | | | | | | | | | | | |
| Heeft te veel werk te doen | 55,6 % | 43,2 % | 55,6 % | 50,5 % | 54,3 % | 53,6 % | 59,7 % | 43,2 % | 55,1 % | 58,1 % | 30,6 % | 41,7 % | 56,0 % |
| Moet extra hard werken om iets af te krijgen | 39,7 % | 26,0 % | 39,7 % | 34,5 % | 33,5 % | 36,1 % | 49,4 % | 27,2 % | 39,3 % | 42,1 % | 13,9 % | 30,6 % | 40,6 % |
| Moet zich haasten | 31,7 % | 21,5 % | 31,7 % | 28,6 % | 24,2 % | 34,9 % | 33,1 % | 17,3 % | 29,5 % | 35,7 % | 13,9 % | 22,2 % | 31,7 % |
| Heeft te maken met achterstand in werkzaamheden | 17,9 % | 15,5 % | 17,9 % | 17,7 % | 14,2 % | 18,1 % | 20,2 % | 3,8 % | 18,6 % | 19,6 % | 5,6 % | 8,3 % | 18,0 % |
| Heeft problemen met het werktempo | 8,3 % | 2,9 % | 8,3 % | 4,4 % | 5,5 % | 12,3 % | 4,6 % | 6,1 % | 8,7 % | 8,1 % | 2,8 % | 11,1 % | 2,0 % |
| Heeft problemen met de werkdruk | 14,5 % | 5,3 % | 14,5 % | 8,7 % | 10,2 % | 20,1 % | 9,5 % | 7,6 % | 14,1 % | 15,8 % | 8,3 % | 8,3 % | 5,9 % |
| Lichamelijke belasting | | | | | | | | | | | | | |
| Heeft tijdens werk hinder van tillen/sjouwen | 24,7 % | 13,2 % | 24,7 % | 9,2 % | 26,8 % | 40,0 % | 0,4 % | 21,3 % | 25,2 % | 25,1 % | 27,8 % | 36,1 % | 1,0 % |
| Vindt werk lichamelijk erg inspannend | 28,5 % | 11,9 % | 28,5 % | 10,7 % | 29,1 % | 46,0 % | 1,9 % | 17,3 % | 29,5 % | 29,6 % | 38,9 % | 44,4 % | 1,0 % |
| Werk vereist lichaamskracht | 32,6 % | 18,6 % | 32,6 % | 13,3 % | 36,2 % | 52,2 % | 0,4 % | 25,9 % | 34,4 % | 32,3 % | 41,7 % | 47,2 % | 1,0 % |
| Het werk - hulpbronnen | | | | | | | | | | | | | |
| Afwisseling in het werk | | | | | | | | | | | | | |
| Werk vereist creativiteit | 60,0 % | 55,4 % | 60,0 % | 59,7 % | 70,9 % | 52,9 % | 63,3 % | 56,4 % | 60,8 % | 60,0 % | 38,2 % | 31,4 % | 48,5 % |
| Werk is gevarieerd | 66,9 % | 72,9 % | 66,9 % | 79,7 % | 73,2 % | 54,9 % | 80,7 % | 68,3 % | 69,3 % | 64,8 % | 63,9 % | 52,8 % | 76,2 % |
| Werk vraagt eigen inbreng | 69,1 % | 72,3 % | 69,1 % | 80,3 % | 72,4 % | 61,0 % | 80,2 % | 64,9 % | 69,6 % | 69,4 % | 42,9 % | 51,4 % | 73,3 % |
| Werk geeft voldoende afwisseling | 67,4 % | 73,7 % | 67,4 % | 78,9 % | 76,0 % | 54,8 % | 81,0 % | 72,7 % | 69,6 % | 64,8 % | 72,2 % | 42,9 % | 75,2 % |
| Leermogelijkheden | | | | | | | | | | | | | |
| Leert nieuwe dingen in het werk | 56,7 % | 71,7 % | 56,7 % | 75,2 % | 57,7 % | 46,0 % | 72,3 % | 60,8 % | 55,0 % | 57,5 % | 54,3 % | 33,3 % | 67,3 % |
| Baan biedt mogelijkheden voor persoonlijke groei/ontwikkeling | 39,9 % | 57,9 % | 39,9 % | 61,1 % | 45,2 % | 27,3 % | 55,1 % | 46,3 % | 40,6 % | 38,4 % | 38,9 % | 19,4 % | 50,5 % |
| Werk geeft gevoel er iets mee te kunnen bereiken | 40,7 % | 57,4 % | 40,7 % | 62,0 % | 43,4 % | 27,0 % | 58,6 % | 43,2 % | 41,2 % | 39,9 % | 36,1 % | 14,3 % | 48,0 % |
| Extra vraag leermogelijkheden | | | | | | | | | | | | | |
| Kennis en vaardigheden stellen hem/haar in staat werk goed te doen | 88,9 % | | 88,9 % | | 88,9 % | 87,1 % | 91,3 % | 85,2 % | 90,3 % | 88,6 % | 86,1 % | 82,9 % | 86,1 % |
| Zelfstandigheid in het werk | | | | | | | | | | | | | |
| Heeft vrijheid bij het uitvoeren van werkzaamheden | 74,6 % | 79,2 % | 74,6 % | 80,8 % | 79,9 % | 61,9 % | 89,0 % | 82,7 % | 77,3 % | 71,3 % | 50,0 % | 40,0 % | 90,1 % |
| Kan zelf bepalen hoe werk wordt uitgevoerd | 68,9 % | 70,5 % | 68,9 % | 73,6 % | 72,2 % | 55,4 % | 86,3 % | 73,8 % | 69,4 % | 67,8 % | 47,2 % | 36,1 % | 87,1 % |
| Kan tijdsbesteding aan activiteiten zelf bepalen | 55,6 % | 57,8 % | 55,6 % | 63,5 % | 61,7 % | 32,9 % | 84,8 % | 65,8 % | 61,6 % | 49,6 % | 47,2 % | 19,4 % | 84,2 % |
| Kan werk zelf indelen | 57,1 % | 67,2 % | 57,1 % | 71,2 % | 61,4 % | 33,7 % | 89,0 % | 57,5 % | 61,0 % | 54,3 % | 45,7 % | 16,7 % | 87,0 % |
| Taakduidelijkheid | | | | | | | | | | | | | |
| Weet precies wat anderen van hem/haar verwachten | 95,4 % | 86,9 % | 95,4 % | 88,0 % | 93,0 % | 97,0 % | 95,1 % | 92,7 % | 94,0 % | 96,9 % | 91,4 % | 97,2 % | 96,0 % |
| Weet precies waarvoor hij/zij verantwoordelijk is | 92,8 % | 89,1 % | 92,8 % | 88,2 % | 94,4 % | 91,7 % | 94,3 % | 91,3 % | 92,1 % | 93,6 % | 97,1 % | 86,1 % | 95,0 % |
| Taak ligt duidelijk vast | 89,3 % | 85,0 % | 89,3 % | 85,2 % | 89,4 % | 90,9 % | 86,7 % | 90,1 % | 88,0 % | 90,1 % | 91,7 % | 94,4 % | 88,0 % |
| Weet precies wat hij/zij van de anderen mag verwachten | 86,7 % | 83,5 % | 86,7 % | 81,9 % | 86,7 % | 84,4 % | 90,5 % | 92,5 % | 86,4 % | 85,9 % | 88,2 % | 91,7 % | 92,0 % |

Bijlage 2 - Tabellen

| Groep / Benchmark | Kartonnage en Flex . Verpakking | Benchmark Industrie |
|---|---------------------------------|---------------------|
| signalering obv vergelijking met aantal medewerkers | Benchmark 875 | |

| Groep / Benchmark | Kartonnage en Flex . Verpakking | Benchmark NL beroepsbevolging |
|---|---------------------------------|-------------------------------|
| signalering obv vergelijking met aantal medewerkers | Benchmark 875 | |

| overige medewerkers | Prod. dagdienst | Prod. onregelm. | Kantoor |
|---------------------|-----------------|-----------------|---------|
| | 200 | 399 | 264 |

| overige bedrijven in sector | Kleine bedrijven 1-24 | Middelgr. bedr. 25-99 | Grote bedrijven 100+ |
|-----------------------------|-----------------------|-----------------------|----------------------|
| | 82 | 333 | 459 |

| mannen in zelfde functie | Prod. dagdienst vrouwen | Prod. onregelm. vrouwen | Kantoor vrouwen |
|--------------------------|-------------------------|-------------------------|-----------------|
| | 36 | 36 | 101 |

Relatie met de directe leiding

| | | |
|---|--------|--------|
| Kan op directe leiding rekenen in moeilijke werksituaties | 61,0 % | 72,9 % |
| Kan directe leiding om hulp vragen wanneer dat nodig is | 68,9 % | 79,6 % |
| Heeft goede verstandhouding met directe leiding | 86,3 % | 89,9 % |
| Heeft soms of nooit conflicten met directe leiding | 97,0 % | 97,5 % |
| Prettige sfeer tussen werknemer en directe leiding | 81,2 % | 88,1 % |
| Soms of nooit vervelende gebeurtenissen met directe leiding | 97,9 % | 98,4 % |

Inspraak

| | | |
|--|--------|--------|
| Kan met directe leiding over werkproblemen praten | 71,0 % | 80,5 % |
| Kan meebeslissen over dingen die eigen werk raken | 53,7 % | 62,7 % |
| Kan met directe leiding voldoende overleggen over werk | 68,0 % | 75,7 % |
| Heeft rechtstreekse invloed op (afdelings)beslissingen | 30,5 % | 29,6 % |

Arbeidsvoorwaarden

Werk- en rusttijden

| | | |
|--|--------|--------|
| Kan verlof naar wens opnemen | 79,1 % | 77,1 % |
| Werk- en rusttijden zijn goed geregeld | 81,2 % | 84,8 % |
| Privé-leven niet ongunstig beïnvloed door onregelmatige werktijden | 84,2 % | 87,7 % |

Loopbaanmogelijkheden

| | | |
|---|--------|--------|
| Baan biedt financiële groei mogelijkheden | 21,3 % | 28,2 % |
| Baan vergroot mogelijkheden op arbeidsmarkt | 27,1 % | 36,4 % |
| Baan biedt mogelijkheden tot promotie | 13,0 % | 20,7 % |

Loopbaanontwikkeling

| | | |
|--|--------|--------|
| Voldoende opleidingsmogelijkheden voor huidige werk | 32,6 % | 51,6 % |
| Tevreden ontwikkelingsmogelijkheden met oog op toekomstige funct | 24,2 % | 34,1 % |
| Voldoende begeleiding bij de loopbaanontwikkeling | 19,8 % | 28,1 % |

Ongewenst gedrag op het werk door collega/leiding

| | | |
|--|--------|--|
| Laatste 12 mnd geconfronteerd met ongewenst gedrag | 20,5 % | |
|--|--------|--|

Ongewenst gedrag door collega/leiding

| | | |
|--|--------|--|
| Laatste 12 mnd geconfronteerd met ongewenste seksuele aandacht | 1,4 % | |
| Laatste 12 mnd geconfronteerd met intimidatie | 14,9 % | |
| Laatste 12 mnd geconfronteerd met lichamelijk geweld | 0,1 % | |
| Laatste 12 mnd geconfronteerd met pesten | 7,1 % | |
| Laatste 12 mnd geconfronteerd met discriminatie | 4,8 % | |

Totaal aantal incidenten door collega/leiding laatste 12 maanden

| | | |
|---|------|--|
| Ongewenst gedrag (totaal aantal incidenten) | 1244 | |
|---|------|--|

Ongewenst gedrag op het werk door collega/leiding

Aantallen incidenten door collega/leiding laatste 12 maanden

| | | |
|--|-----|--|
| Ongewenste seksuele aandacht: incidenten | 84 | |
| Intimidatie: incidenten | 518 | |
| Lichamelijk geweld: incidenten | 1 | |
| Pesten: incidenten | 446 | |
| Discriminatie: incidenten | 195 | |

| | | |
|---|--------|--------|
| Kan op directe leiding rekenen in moeilijke werksituaties | 61,0 % | 74,5 % |
| Kan directe leiding om hulp vragen wanneer dat nodig is | 68,9 % | 80,6 % |
| Heeft goede verstandhouding met directe leiding | 86,3 % | 90,2 % |
| Heeft soms of nooit conflicten met directe leiding | 97,0 % | 97,3 % |
| Prettige sfeer tussen werknemer en directe leiding | 81,2 % | 89,4 % |
| Soms of nooit vervelende gebeurtenissen met directe leiding | 97,9 % | 98,0 % |

| | | |
|--|--------|--------|
| Kan met directe leiding over werkproblemen praten | 71,0 % | 78,8 % |
| Kan meebeslissen over dingen die eigen werk raken | 53,7 % | 62,4 % |
| Kan met directe leiding voldoende overleggen over werk | 68,0 % | 74,2 % |
| Heeft rechtstreekse invloed op (afdelings)beslissingen | 30,5 % | 28,9 % |

| | | |
|--|--------|--------|
| Kan verlof naar wens opnemen | 79,1 % | 70,5 % |
| Werk- en rusttijden zijn goed geregeld | 81,2 % | 78,8 % |
| Privé-leven niet ongunstig beïnvloed door onregelmatige werktijden | 84,2 % | 90,5 % |

| | | |
|---|--------|--------|
| Baan biedt financiële groei mogelijkheden | 21,3 % | 24,2 % |
| Baan vergroot mogelijkheden op arbeidsmarkt | 27,1 % | 34,1 % |
| Baan biedt mogelijkheden tot promotie | 13,0 % | 17,9 % |

| | | |
|--|--------|--------|
| Voldoende opleidingsmogelijkheden voor huidige werk | 32,6 % | 51,6 % |
| Tevreden ontwikkelingsmogelijkheden met oog op toekomstige funct | 24,2 % | 34,1 % |
| Voldoende begeleiding bij de loopbaanontwikkeling | 19,8 % | 28,1 % |

| | | |
|--|--------|--------|
| Laatste 12 mnd geconfronteerd met ongewenst gedrag | 20,5 % | 15,2 % |
|--|--------|--------|

| | | |
|--|--------|--------|
| Laatste 12 mnd geconfronteerd met ongewenste seksuele aandacht | 1,4 % | 1,7 % |
| Laatste 12 mnd geconfronteerd met intimidatie | 14,9 % | 11,3 % |
| Laatste 12 mnd geconfronteerd met lichamelijk geweld | 0,1 % | 0,2 % |
| Laatste 12 mnd geconfronteerd met pesten | 7,1 % | 5,1 % |
| Laatste 12 mnd geconfronteerd met discriminatie | 4,8 % | 2,3 % |

| | | |
|---|------|--|
| Ongewenst gedrag (totaal aantal incidenten) | 1244 | |
|---|------|--|

| | | |
|--|-----|--|
| Ongewenste seksuele aandacht: incidenten | 84 | |
| Intimidatie: incidenten | 518 | |
| Lichamelijk geweld: incidenten | 1 | |
| Pesten: incidenten | 446 | |
| Discriminatie: incidenten | 195 | |

| | | | |
|---|--------|--------|--------|
| Kan op directe leiding rekenen in moeilijke werksituaties | 68,2 % | 50,5 % | 70,8 % |
| Kan directe leiding om hulp vragen wanneer dat nodig is | 72,7 % | 63,6 % | 74,2 % |
| Heeft goede verstandhouding met directe leiding | 84,9 % | 82,6 % | 92,7 % |
| Heeft soms of nooit conflicten met directe leiding | 97,9 % | 95,9 % | 98,1 % |
| Prettige sfeer tussen werknemer en directe leiding | 81,1 % | 74,4 % | 90,9 % |
| Soms of nooit vervelende gebeurtenissen met directe leiding | 98,0 % | 97,5 % | 98,9 % |

| | | | |
|--|--------|--------|--------|
| Kan met directe leiding over werkproblemen praten | 71,9 % | 67,9 % | 75,3 % |
| Kan meebeslissen over dingen die eigen werk raken | 57,1 % | 38,2 % | 73,5 % |
| Kan met directe leiding voldoende overleggen over werk | 72,1 % | 60,2 % | 76,6 % |
| Heeft rechtstreekse invloed op (afdelings)beslissingen | 37,1 % | 15,4 % | 47,7 % |

| | | | |
|--|--------|--------|--------|
| Kan verlof naar wens opnemen | 85,2 % | 74,3 % | 80,9 % |
| Werk- en rusttijden zijn goed geregeld | 89,3 % | 72,8 % | 87,1 % |
| Privé-leven niet ongunstig beïnvloed door onregelmatige werktijden | 91,8 % | 72,1 % | 96,6 % |

| | | | |
|---|--------|--------|--------|
| Baan biedt financiële groei mogelijkheden | 20,8 % | 17,2 % | 28,8 % |
| Baan vergroot mogelijkheden op arbeidsmarkt | 28,3 % | 17,5 % | 40,9 % |
| Baan biedt mogelijkheden tot promotie | 12,2 % | 10,4 % | 18,2 % |

| | | | |
|--|--------|--------|--------|
| Voldoende opleidingsmogelijkheden voor huidige werk | 32,1 % | 27,6 % | 40,4 % |
| Tevreden ontwikkelingsmogelijkheden met oog op toekomstige funct | 25,7 % | 19,7 % | 29,1 % |
| Voldoende begeleiding bij de loopbaanontwikkeling | 23,6 % | 16,3 % | 22,2 % |

| | | | |
|--|--------|--------|--------|
| Laatste 12 mnd geconfronteerd met ongewenst gedrag | 21,6 % | 24,0 % | 15,0 % |
|--|--------|--------|--------|

| | | | |
|--|--------|--------|-------|
| Laatste 12 mnd geconfronteerd met ongewenste seksuele aandacht | 0,5 % | 0,6 % | 3,1 % |
| Laatste 12 mnd geconfronteerd met intimidatie | 15,7 % | 18,4 % | 9,7 % |
| Laatste 12 mnd geconfronteerd met lichamelijk geweld | 0,0 % | 0,3 % | 0,0 % |
| Laatste 12 mnd geconfronteerd met pesten | 9,2 % | 8,2 % | 3,8 % |
| Laatste 12 mnd geconfronteerd met discriminatie | 3,2 % | 5,5 % | 5,0 % |

| | | | |
|---|-----|-----|-----|
| Ongewenst gedrag (totaal aantal incidenten) | 421 | 673 | 149 |
|---|-----|-----|-----|

| | | | |
|--|-----|-----|----|
| Ongewenste seksuele aandacht: incidenten | 52 | 2 | 30 |
| Intimidatie: incidenten | 152 | 322 | 43 |
| Lichamelijk geweld: incidenten | 0 | 1 | 0 |
| Pesten: incidenten | 135 | 251 | 60 |
| Discriminatie: incidenten | 82 | 97 | 16 |

| | | | |
|---|--------|--------|--------|
| Kan op directe leiding rekenen in moeilijke werksituaties | 66,7 % | 65,1 % | 57,1 % |
| Kan directe leiding om hulp vragen wanneer dat nodig is | 74,1 % | 72,2 % | 65,8 % |
| Heeft goede verstandhouding met directe leiding | 82,7 % | 89,4 % | 84,7 % |
| Heeft soms of nooit conflicten met directe leiding | 97,5 % | 96,9 % | 96,9 % |
| Prettige sfeer tussen werknemer en directe leiding | 76,5 % | 86,0 % | 78,5 % |
| Soms of nooit vervelende gebeurtenissen met directe leiding | 98,8 % | 98,2 % | 97,6 % |

| | | | |
|--|--------|--------|--------|
| Kan met directe leiding over werkproblemen praten | 67,5 % | 74,2 % | 69,2 % |
| Kan meebeslissen over dingen die eigen werk raken | 61,7 % | 58,7 % | 48,6 % |
| Kan met directe leiding voldoende overleggen over werk | 65,4 % | 71,5 % | 65,9 % |
| Heeft rechtstreekse invloed op (afdelings)beslissingen | 33,8 % | 32,7 % | 28,4 % |

| | | | |
|--|--------|--------|--------|
| Kan verlof naar wens opnemen | 78,5 % | 77,7 % | 80,2 % |
| Werk- en rusttijden zijn goed geregeld | 81,5 % | 86,4 % | 77,4 % |
| Privé-leven niet ongunstig beïnvloed door onregelmatige werktijden | 96,3 % | 85,5 % | 81,1 % |

| | | | |
|---|--------|--------|--------|
| Baan biedt financiële groei mogelijkheden | 25,0 % | 20,1 % | 21,7 % |
| Baan vergroot mogelijkheden op arbeidsmarkt | 34,6 % | 27,0 % | 25,9 % |
| Baan biedt mogelijkheden tot promotie | 20,0 % | 12,5 % | 12,3 % |

| | | | |
|--|--------|--------|--------|
| Voldoende opleidingsmogelijkheden voor huidige werk | 26,3 % | 34,0 % | 32,7 % |
| Tevreden ontwikkelingsmogelijkheden met oog op toekomstige funct | 31,6 % | 25,5 % | 22,0 % |
| Voldoende begeleiding bij de loopbaanontwikkeling | 26,3 % | 19,6 % | 18,9 % |

| | | | |
|--|--------|--------|--------|
| Laatste 12 mnd geconfronteerd met ongewenst gedrag | 17,6 % | 17,5 % | 23,3 % |
|--|--------|--------|--------|

| | | | |
|--|--------|--------|--------|
| Laatste 12 mnd geconfronteerd met ongewenste seksuele aandacht | 1,4 % | 2,0 % | 0,9 % |
| Laatste 12 mnd geconfronteerd met intimidatie | 12,2 % | 12,0 % | 17,5 % |
| Laatste 12 mnd geconfronteerd met lichamelijk geweld | 0,0 % | 0,3 % | 0,0 % |
| Laatste 12 mnd geconfronteerd met pesten | 6,8 % | 7,1 % | 7,1 % |
| Laatste 12 mnd geconfronteerd met discriminatie | 2,7 % | 4,6 % | 5,3 % |

| | | | |
|---|-----|-----|-----|
| Ongewenst gedrag (totaal aantal incidenten) | 192 | 264 | 788 |
|---|-----|-----|-----|

| | | | |
|--|----|-----|-----|
| Ongewenste seksuele aandacht: incidenten | 52 | 17 | 15 |
| Intimidatie: incidenten | 71 | 119 | 328 |
| Lichamelijk geweld: incidenten | 0 | 1 | 0 |
| Pesten: incidenten | 67 | 95 | 284 |
| Discriminatie: incidenten | 2 | 32 | 161 |

| | | | |
|---|---------|---------|--------|
| Kan op directe leiding rekenen in moeilijke werksituaties | 80,6 % | 55,6 % | 76,2 % |
| Kan directe leiding om hulp vragen wanneer dat nodig is | 83,3 % | 66,7 % | 78,2 % |
| Heeft goede verstandhouding met directe leiding | 91,7 % | 85,7 % | 93,0 % |
| Heeft soms of nooit conflicten met directe leiding | 100,0 % | 91,2 % | 98,0 % |
| Prettige sfeer tussen werknemer en directe leiding | 88,6 % | 77,8 % | 91,1 % |
| Soms of nooit vervelende gebeurtenissen met directe leiding | 100,0 % | 100,0 % | 99,0 % |

| | | | |
|--|--------|--------|--------|
| Kan met directe leiding over werkproblemen praten | 80,0 % | 69,4 % | 78,2 % |
| Kan meebeslissen over dingen die eigen werk raken | 42,9 % | 25,0 % | 66,3 % |
| Kan met directe leiding voldoende overleggen over werk | 82,9 % | 52,8 % | 77,8 % |
| Heeft rechtstreekse invloed op (afdelings)beslissingen | 34,3 % | 11,1 % | 31,0 % |

| | | | |
|--|--------|--------|---------|
| Kan verlof naar wens opnemen | 88,6 % | 66,7 % | 81,0 % |
| Werk- en rusttijden zijn goed geregeld | 88,6 % | 61,1 % | 92,1 % |
| Privé-leven niet ongunstig beïnvloed door onregelmatige werktijden | 97,2 % | 83,3 % | 100,0 % |

| | | | |
|---|--------|--------|--------|
| Baan biedt financiële groei mogelijkheden | 11,1 % | 14,7 % | 23,8 % |
| Baan vergroot mogelijkheden op arbeidsmarkt | 19,4 % | 8,6 % | 38,6 % |
| Baan biedt mogelijkheden tot promotie | 5,6 % | 11,4 % | 13,9 % |

| | | | |
|--|--------|--------|--------|
| Voldoende opleidingsmogelijkheden voor huidige werk | 14,3 % | 9,1 % | 28,6 % |
| Tevreden ontwikkelingsmogelijkheden met oog op toekomstige funct | 14,3 % | 15,2 % | 24,2 % |
| Voldoende begeleiding bij de loopbaanontwikkeling | 22,9 % | 6,1 % | 15,2 % |

| | | | |
|--|--------|--------|--------|
| Laatste 12 mnd geconfronteerd met ongewenst gedrag | 20,0 % | 34,5 % | 22,2 % |
|--|--------|--------|--------|

| | | | |
|--|--------|--------|--------|
| Laatste 12 mnd geconfronteerd met ongewenste seksuele aandacht | 2,9 % | 3,4 % | 8,2 % |
| Laatste 12 mnd geconfronteerd met intimidatie | 11,4 % | 17,2 % | 12,2 % |
| Laatste 12 mnd geconfronteerd met lichamelijk geweld | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % |
| Laatste 12 mnd geconfronteerd met pesten | 8,6 % | 13,8 % | 6,1 % |
| Laatste 12 mnd geconfronteerd met discriminatie | 2,9 % | 10,3 % | 9,2 % |

| | | | |
|---|-----|----|----|
| Ongewenst gedrag (totaal aantal incidenten) | 117 | 75 | 70 |
|---|-----|----|----|

| | | | |
|--|----|----|----|
| Ongewenste seksuele aandacht: incidenten | 52 | 1 | 30 |
| Intimidatie: incidenten | 7 | 5 | 25 |
| Lichamelijk geweld: incidenten | 0 | 0 | 0 |
| Pesten: incidenten | 6 | 66 | 5 |
| Discriminatie: incidenten | 52 | 3 | 10 |

Bijlage 2 - Tabellen

| Groep / Benchmark | Kartonnage en Flex Verpakking | Benchmark Industrie |
|--|----------------------------------|------------------------|
| signalering obv vergelijking met aantal medewerkers | Benchmark 875 | |

| Groep / Benchmark | Kartonnage en Flex Verpakking | Benchmark NL beroepsbevolging |
|--|----------------------------------|----------------------------------|
| signalering obv vergelijking met aantal medewerkers | Benchmark 875 | |

| overige medewerkers | Prod. dagdienst | Prod. onregelm. | Kantoor |
|---------------------|-----------------|-----------------|---------|
| | 200 | 399 | 264 |

| overige bedrijven in sector | Kleine bedrijven 1-24 | Middelgr. bedr. 25-99 | Grote bedrijven 100+ |
|-----------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------|
| | 82 | 333 | 459 |

| mannen in zelfde functie | Prod. dagdienst vrouwen | Prod. onregelm. vrouwen | Kantoor vrouwen |
|--------------------------|----------------------------|----------------------------|--------------------|
| | 36 | 36 | 101 |

Daders ongewenst gedrag door collega/leiding

Daders ongewenste seksuele aandacht

| | Kartonnage en Flex Verpakking | Benchmark Industrie | Benchmark NL beroepsbevolging | Prod. dagdienst | Prod. onregelm. | Kantoor | Kleine bedrijven 1-24 | Middelgr. bedr. 25-99 | Grote bedrijven 100+ | Prod. dagdienst vrouwen | Prod. onregelm. vrouwen | Kantoor vrouwen |
|---|----------------------------------|------------------------|----------------------------------|-----------------|-----------------|---------|--------------------------|--------------------------|-------------------------|----------------------------|----------------------------|--------------------|
| Daders ongewenste seksuele aandacht: collega's | 0,9 % | | 0,9 % | 0,5 % | 0,3 % | 1,9 % | 1,4 % | 1,3 % | 0,5 % | 2,9 % | 3,4 % | 5,1 % |
| Daders ongewenste seksuele aandacht: leidinggevenden | 0,2 % | | 0,2 % | 0,0 % | 0,3 % | 0,4 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,5 % | 0,0 % | 0,0 % | 1,0 % |
| Daders ongewenste seksuele aandacht: collega's en leidinggevenden | 0,1 % | | 0,1 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,4 % | 0,0 % | 0,3 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 1,0 % |

Daders intimidatie

| | | | | | | | | | | | | |
|--|-------|--|-------|-------|--------|-------|-------|-------|--------|-------|--------|-------|
| Daders intimidatie: collega's | 2,8 % | | 2,8 % | 4,9 % | 1,9 % | 2,7 % | 2,7 % | 1,9 % | 3,4 % | 5,7 % | 3,4 % | 3,1 % |
| Daders intimidatie: leidinggevenden | 9,9 % | | 9,9 % | 9,7 % | 13,4 % | 5,4 % | 5,4 % | 7,8 % | 12,2 % | 5,7 % | 10,3 % | 7,1 % |
| Daders intimidatie: collega's en leidinggevenden | 1,2 % | | 1,2 % | 0,5 % | 1,9 % | 0,8 % | 2,7 % | 1,3 % | 0,9 % | 0,0 % | 3,4 % | 1,0 % |

Daders lichamelijk geweld

| | | | | | | | | | | | | |
|---|-------|--|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Daders lichamelijk geweld: collega's | 0,1 % | | 0,1 % | 0,0 % | 0,3 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,3 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % |
| Daders lichamelijk geweld: leidinggevenden | 0,0 % | | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % |
| Daders lichamelijk geweld: collega's en leidinggevenden | 0,0 % | | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % |

Daders pesten

| | | | | | | | | | | | | |
|---|-------|--|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|-------|
| Daders pesten: collega's | 3,7 % | | 3,7 % | 5,9 % | 3,0 % | 3,1 % | 5,4 % | 2,9 % | 3,9 % | 5,7 % | 10,3 % | 5,1 % |
| Daders pesten: leidinggevenden | 1,5 % | | 1,5 % | 1,6 % | 1,9 % | 0,8 % | 1,4 % | 1,6 % | 1,4 % | 0,0 % | 3,4 % | 1,0 % |
| Daders pesten: collega's en leidinggevenden | 1,3 % | | 1,3 % | 1,1 % | 2,5 % | 0,0 % | 0,0 % | 1,6 % | 1,4 % | 2,9 % | 0,0 % | 0,0 % |

Daders discriminatie

| | | | | | | | | | | | | |
|--|-------|--|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Daders discriminatie: collega's | 1,2 % | | 1,2 % | 1,1 % | 1,4 % | 1,2 % | 0,0 % | 1,0 % | 1,6 % | 0,0 % | 3,4 % | 2,0 % |
| Daders discriminatie: leidinggevenden | 1,8 % | | 1,8 % | 1,6 % | 1,6 % | 2,3 % | 1,4 % | 1,3 % | 2,3 % | 2,9 % | 0,0 % | 4,1 % |
| Daders discriminatie: collega's en leidinggevenden | 1,5 % | | 1,5 % | 0,5 % | 2,2 % | 1,2 % | 1,4 % | 2,0 % | 1,1 % | 0,0 % | 6,9 % | 2,0 % |

Fonds Collectieve Belangen

| | | | | | | | | | | | | |
|--|--------|--|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Is bekend met FCB Kartonnage en Flexibele Verpakkingen | 38,3 % | | 38,3 % | 31,3 % | 36,7 % | 46,4 % | 36,8 % | 38,8 % | 38,1 % | 37,5 % | 42,9 % | 49,0 % |
|--|--------|--|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|

Is mogelijk geïnteresseerd in:

| | | | | | | | | | | | | |
|--|--------|--|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| - meer informatie over het aanbod relevante opleidingen | 22,6 % | | 22,6 % | 20,0 % | 21,6 % | 26,5 % | 17,1 % | 25,8 % | 21,4 % | 11,1 % | 22,2 % | 29,7 % |
| - traject in kaart brengen vakmanschap, ontwikkelingsmogelijkheden | 11,9 % | | 11,9 % | 11,5 % | 13,5 % | 9,1 % | 8,5 % | 14,1 % | 10,9 % | 2,8 % | 16,7 % | 8,9 % |
| - workshop met andere werknemers over loopbaanmogelijkheden | 8,5 % | | 8,5 % | 6,5 % | 9,8 % | 7,6 % | 6,1 % | 8,4 % | 8,9 % | 5,6 % | 8,3 % | 8,9 % |
| - workshop voor leidinggevenden over duurzame inzetbaarheid | 8,1 % | | 8,1 % | 7,5 % | 6,5 % | 11,0 % | p % | 9,9 % | 7,6 % | 0,0 % | 8,3 % | 5,9 % |
| - adviesgesprek met een loopbaanadviseur | 9,0 % | | 9,0 % | 8,0 % | 9,3 % | 9,8 % | 7,3 % | 6,9 % | 10,9 % | 5,6 % | 2,8 % | 12,9 % |
| - informatie over gezond werken in ploegen | 20,3 % | | 20,3 % | 7,0 % | 39,3 % | 1,9 % | 4,9 % | 18,9 % | 24,2 % | 5,6 % | 27,8 % | 1,0 % |
| - subsidie op een gezondheidscheck | 13,4 % | | 13,4 % | 14,5 % | 13,3 % | 12,9 % | 12,2 % | 14,4 % | 12,9 % | 19,4 % | 11,1 % | 12,9 % |
| - workshop gericht op het versterken van mijn vitaliteit | 10,5 % | | 10,5 % | 8,0 % | 10,5 % | 12,5 % | 4,9 % | 11,7 % | 10,7 % | 8,3 % | 2,8 % | 9,9 % |
| - meer informatie over hoe ik gezond en fit kan blijven | 24,2 % | | 24,2 % | 23,0 % | 28,3 % | 19,3 % | 18,3 % | 24,9 % | 24,8 % | 11,1 % | 19,4 % | 21,8 % |
| - anders | 5,8 % | | 5,8 % | 5,5 % | 5,5 % | 6,8 % | 7,3 % | 5,1 % | 5,9 % | 8,3 % | 16,7 % | 8,9 % |

Wordt bij voorkeur geïnformeerd over nieuws en aanbod van FCB:

| | | | | | | | | | | | | |
|--|--------|--|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| - via mijn werkgever | 44,7 % | | 44,7 % | 41,5 % | 42,1 % | 50,8 % | 41,5 % | 44,7 % | 45,1 % | 38,9 % | 44,4 % | 44,6 % |
| - via de website van fcb | 15,1 % | | 15,1 % | 11,5 % | 16,3 % | 16,7 % | 6,1 % | 16,2 % | 15,9 % | 11,1 % | 13,9 % | 16,8 % |
| - via de fcb nieuwsbrief | 21,5 % | | 21,5 % | 20,0 % | 20,8 % | 24,2 % | 23,2 % | 21,3 % | 21,4 % | 16,7 % | 13,9 % | 24,8 % |
| - via brochures verspreidt via mijn bedrijf | 15,9 % | | 15,9 % | 12,5 % | 18,3 % | 14,8 % | 12,2 % | 15,9 % | 16,6 % | 16,7 % | 5,6 % | 15,8 % |
| - via social media: bv facebook, linkedin of twitter | 4,8 % | | 4,8 % | 3,0 % | 5,8 % | 4,9 % | 1,2 % | 4,2 % | 5,9 % | 2,8 % | 2,8 % | 5,0 % |
| - geen behoefte aan nieuws en informatie over het aanbod van fcb | 14,7 % | | 14,7 % | 18,0 % | 15,0 % | 11,7 % | 22,0 % | 12,9 % | 14,8 % | 13,9 % | 27,8 % | 12,9 % |
| - anders | 4,5 % | | 4,5 % | 4,0 % | 4,8 % | 4,5 % | 0,0 % | 4,8 % | 5,0 % | 5,6 % | 2,8 % | 5,0 % |

Bijlage 2 - Tabellen

| | | |
|---|------------------------------------|------------------------|
| Groep / Benchmark signalering obv vergelijking met aantal medewerkers | Kartonnage en Flex . Verpakking | Benchmark Industrie |
| | 875 | |

| | | | |
|--------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|-------------------------------------|
| Prod. dagdienst t/m 34 jaar | Prod. dagdienst 35 t/m 44 jaar | Prod. dagdienst 45 t/m 54 jaar | Prod. dagdienst 55 jaar en ouder |
| 22 | 30 | 77 | 66 |

| | | | |
|--------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|-------------------------------------|
| Prod. onregelm. t/m 34 jaar | Prod. onregelm. 35 t/m 44 jaar | Prod. onregelm. 45 t/m 54 jaar | Prod. onregelm. 55 jaar en ouder |
| 50 | 65 | 169 | 105 |

| | | | |
|------------------------|---------------------------|---------------------------|-----------------------------|
| Kantoor t/m 34 jaar | Kantoor 35 t/m 44 jaar | Kantoor 45 t/m 54 jaar | Kantoor 55 jaar en ouder |
| 38 | 63 | 115 | 45 |

Achtergrondkenmerken

Leeftijd

| | |
|----------------------------|--------|
| Jonger dan 25 jaar | 2,2 % |
| 25 t/m 34 jaar | 10,6 % |
| 35 t/m 44 jaar | 18,9 % |
| 45 t/m 54 jaar | 42,6 % |
| 55 jaar en ouder | 25,6 % |
| Gemiddelde leeftijd (jaar) | 47,4 |

| | | | |
|--------|---------|---------|---------|
| 27,3 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % |
| 72,7 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % |
| 0,0 % | 100,0 % | 0,0 % | 0,0 % |
| 0,0 % | 0,0 % | 100,0 % | 0,0 % |
| 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 100,0 % |
| 26,0 | 40,1 | 49,4 | 58,8 |

| | | | |
|--------|---------|---------|---------|
| 18,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % |
| 82,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % |
| 0,0 % | 100,0 % | 0,0 % | 0,0 % |
| 0,0 % | 0,0 % | 100,0 % | 0,0 % |
| 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 100,0 % |
| 28,7 | 39,6 | 50,2 | 58,8 |

| | | | |
|--------|---------|---------|---------|
| 10,5 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % |
| 89,5 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % |
| 0,0 % | 100,0 % | 0,0 % | 0,0 % |
| 0,0 % | 0,0 % | 100,0 % | 0,0 % |
| 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 100,0 % |
| 29,3 | 40,0 | 49,2 | 59,0 |

Geslacht

| | |
|-------|--------|
| Vrouw | 20,3 % |
| Man | 79,7 % |

| | | | |
|--------|--------|--------|--------|
| 22,7 % | 30,0 % | 19,5 % | 10,6 % |
| 77,3 % | 70,0 % | 80,5 % | 89,4 % |

| | | | |
|--------|--------|--------|--------|
| 18,0 % | 9,2 % | 7,1 % | 8,6 % |
| 82,0 % | 90,8 % | 92,9 % | 91,4 % |

| | | | |
|--------|--------|--------|--------|
| 47,4 % | 47,6 % | 39,5 % | 15,6 % |
| 52,6 % | 52,4 % | 60,5 % | 84,4 % |

Dienstrooster

| | |
|----------------------|--------|
| Dagdienst | 53,2 % |
| Onregelmatige dienst | 44,5 % |
| Anders | 2,3 % |

| | | | |
|---------|---------|---------|---------|
| 100,0 % | 100,0 % | 100,0 % | 100,0 % |
| 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % |
| 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % |

| | | | |
|--------|--------|--------|--------|
| 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % |
| 96,0 % | 96,9 % | 95,3 % | 96,2 % |
| 4,0 % | 3,1 % | 4,7 % | 3,8 % |

| | | | |
|---------|--------|--------|--------|
| 100,0 % | 98,4 % | 97,4 % | 97,8 % |
| 0,0 % | 0,0 % | 1,7 % | 0,0 % |
| 0,0 % | 1,6 % | 0,9 % | 2,2 % |

Werktijdfactor

| | |
|----------------------------------|--------|
| Minder dan 60% of 22 uur | 2,7 % |
| Meer of gelijk aan 60% of 22 uur | 97,3 % |

| | | | |
|--------|---------|--------|--------|
| 19,0 % | 0,0 % | 3,9 % | 3,1 % |
| 81,0 % | 100,0 % | 96,1 % | 96,9 % |

| | | | |
|--------|--------|--------|--------|
| 2,1 % | 1,6 % | 0,6 % | 3,0 % |
| 97,9 % | 98,4 % | 99,4 % | 97,0 % |

| | | | |
|---------|--------|--------|---------|
| 0,0 % | 4,8 % | 2,6 % | 0,0 % |
| 100,0 % | 95,2 % | 97,4 % | 100,0 % |

Leidinggevend

| | |
|-----------------------------|--------|
| Leidinggevende functie | 20,7 % |
| Geen leidinggevende functie | 79,3 % |

| | | | |
|---------|--------|--------|--------|
| 0,0 % | 20,0 % | 26,0 % | 18,8 % |
| 100,0 % | 80,0 % | 74,0 % | 81,3 % |

| | | | |
|--------|--------|--------|--------|
| 12,2 % | 15,4 % | 16,9 % | 16,5 % |
| 87,8 % | 84,6 % | 83,1 % | 83,5 % |

| | | | |
|--------|--------|--------|--------|
| 21,1 % | 27,0 % | 26,3 % | 47,7 % |
| 78,9 % | 73,0 % | 73,7 % | 52,3 % |

Samenvatting

Vitaliteit

| | | |
|------------------------------|------|------|
| Energie tijdens het werk | 6,27 | 6,65 |
| Initiatief richting het werk | 6,20 | 6,36 |
| Actief leren | 5,61 | 5,99 |
| Plezier in het werk | 6,11 | 6,57 |
| Herstel na het werk | 6,45 | 6,75 |
| Afstand nemen | 6,67 | 6,63 |

| | | | |
|------|------|------|------|
| 6,59 | 6,21 | 6,58 | 6,52 |
| 5,50 | 6,43 | 6,37 | 5,93 |
| 6,77 | 5,38 | 5,62 | 5,16 |
| 5,46 | 6,07 | 6,33 | 6,18 |
| 6,64 | 6,96 | 6,55 | 6,58 |
| 8,14 | 6,93 | 6,63 | 6,66 |

| | | | |
|------|------|------|------|
| 5,79 | 5,82 | 6,05 | 6,09 |
| 6,01 | 5,95 | 5,98 | 6,06 |
| 6,23 | 5,74 | 5,27 | 5,01 |
| 5,66 | 5,94 | 5,74 | 5,94 |
| 5,83 | 6,51 | 6,29 | 6,07 |
| 6,85 | 7,05 | 7,06 | 6,88 |

| | | | |
|------|------|------|------|
| 6,92 | 6,37 | 6,38 | 6,80 |
| 7,14 | 6,97 | 6,35 | 6,32 |
| 6,97 | 6,40 | 5,63 | 5,57 |
| 6,29 | 6,64 | 6,54 | 6,75 |
| 6,70 | 6,62 | 6,54 | 6,86 |
| 6,16 | 6,19 | 6,02 | 6,00 |

Het werk - taakeisen

| | | |
|------------------------------|------|------|
| Werktempo en werkhoeveelheid | 6,25 | 6,73 |
| Lichamelijke belasting | 5,72 | 6,30 |

| | | | |
|------|------|------|------|
| 7,77 | 6,31 | 6,61 | 6,12 |
| 5,41 | 5,02 | 5,31 | 5,38 |

| | | | |
|------|------|------|------|
| 6,56 | 6,11 | 6,09 | 6,29 |
| 4,77 | 4,69 | 4,69 | 4,54 |

| | | | |
|------|------|------|------|
| 6,37 | 6,18 | 5,99 | 6,18 |
| 7,99 | 7,74 | 7,59 | 7,42 |

Het werk - hulpbronnen

| | | |
|--------------------------------|------|------|
| Afwisseling in het werk | 6,50 | 6,51 |
| Leermogelijkheden | 5,90 | 6,55 |
| Zelfstandigheid in het werk | 6,36 | 6,52 |
| Taakduidelijkheid | 7,20 | 6,68 |
| Relatie met de directe leiding | 6,01 | 6,39 |
| Inspraak | 6,37 | 6,61 |

| | | | |
|------|------|------|------|
| 5,86 | 6,47 | 6,80 | 7,46 |
| 5,73 | 5,93 | 5,99 | 5,89 |
| 5,46 | 6,57 | 6,70 | 6,89 |
| 7,14 | 7,50 | 7,14 | 7,17 |
| 7,00 | 6,32 | 6,17 | 5,89 |
| 6,09 | 6,45 | 6,66 | 6,54 |

| | | | |
|------|------|------|------|
| 5,48 | 6,00 | 6,14 | 6,10 |
| 6,18 | 5,79 | 5,33 | 5,24 |
| 5,08 | 5,45 | 5,75 | 5,54 |
| 7,08 | 7,42 | 7,24 | 7,50 |
| 6,06 | 5,88 | 5,70 | 5,70 |
| 5,98 | 6,06 | 5,96 | 5,83 |

| | | | |
|------|------|------|------|
| 6,97 | 7,07 | 6,90 | 6,93 |
| 6,90 | 6,70 | 6,21 | 6,51 |
| 7,05 | 7,44 | 7,24 | 7,96 |
| 6,74 | 6,84 | 6,93 | 7,44 |
| 6,57 | 6,48 | 5,97 | 6,31 |
| 7,00 | 6,95 | 6,73 | 7,27 |

Arbeidsvoorwaarden

| | | |
|-----------------------|------|------|
| Loopbaanmogelijkheden | 6,24 | 6,75 |
| Loopbaanontwikkeling | 6,07 | 6,55 |

| | | | |
|------|------|------|------|
| 6,64 | 6,41 | 6,32 | 5,92 |
| 6,27 | 6,29 | 6,10 | 5,90 |

| | | | |
|------|------|------|------|
| 7,05 | 6,24 | 5,76 | 5,51 |
| 6,31 | 6,23 | 5,74 | 5,71 |

| | | | |
|------|------|------|------|
| 7,90 | 6,82 | 6,51 | 6,00 |
| 7,00 | 6,09 | 6,24 | 6,24 |

Bijlage 2 - Tabellen

| Groep / Benchmark | Kartonnage en Flex Verpakking | Benchmark Industrie |
|----------------------------------|----------------------------------|------------------------|
| signalering obv vergelijking met | Benchmark | |
| aantal medewerkers | 875 | |

Algemene gezondheid

| | | |
|---|---------------|--------|
| Vaak moe | 37,5 % | 27,6 % |
| Vaak slaperig of suf | 31,7 % | 17,6 % |
| Slaapt slecht | 25,3 % | 17,3 % |
| Bij lichamelijke inspanning meestal snel buiten adem | 19,9 % | 17,0 % |
| Regelmatig pijn of stijfheid in nek, schouders of armen | 44,9 % | 34,2 % |
| Regelmatig pijn of stijfheid in rug of benen | 46,4 % | 33,4 % |
| Overgewicht | 45,4 % | 44,3 % |
| Ernstig tot extreem overgewicht | 13,1 % | 12,6 % |

Beperkingen in het werk door werkdruk/werkstress

| | | |
|---|--------|--|
| Laatste jaar verzuimd van werk door werkdruk/-stress | 12,5 % | |
| Laatste jaar het plezier in het werk verloren door werkdruk/-stress | 31,2 % | |
| Laatste jaar verandering van baan overwogen door werkdruk/-stress | 30,2 % | |

Ongewenste omgangsvormen door collega/leiding

| | | |
|--|------|--|
| Laatste 12 mnd geconfronteerd met ongewenste seksuele aandacht | 1 % | |
| Laatste 12 mnd geconfronteerd met intimidatie | 15 % | |
| Laatste 12 mnd geconfronteerd met lichamelijk geweld | 0 % | |
| Laatste 12 mnd geconfronteerd met pesten | 7 % | |
| Laatste 12 mnd geconfronteerd met discriminatie | 5 % | |

| Prod. dagdienst t/m 34 jaar | Prod. dagdienst 35 t/m 44 jaar | Prod. dagdienst 45 t/m 54 jaar | Prod. dagdienst 55 jaar en ouder |
|------------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|-------------------------------------|
| overige medew. productie dagdienst | | | |
| 22 | 30 | 77 | 66 |

| | | | |
|--------|---------------|---------------|---------|
| 18,2 % | 35,7 % | 31,5 % | 35,48 % |
| 40,9 % | 18,5 % | 26,0 % | 27,42 % |
| 22,7 % | 25,0 % | 31,9 % | 16,13 % |
| 13,6 % | 10,3 % | 11,1 % | 34,43 % |
| 50,0 % | 39,3 % | 41,7 % | 41,94 % |
| 36,4 % | 42,9 % | 50,7 % | 50,00 % |
| 40,9 % | 48,1 % | 51,4 % | 53,23 % |
| 0,0 % | 14,8 % | 12,5 % | 16,13 % |
| 19,0 % | 6,9 % | 11,1 % | 14,75 % |
| 14,3 % | 27,6 % | 25,0 % | 26,23 % |
| 20,0 % | 41,4 % | 33,3 % | 14,75 % |
| 0 % | 3 % | 0 % | 0,00 % |
| 9 % | 3 % | 18 % | 22,03 % |
| 0 % | 0 % | 0 % | 0,00 % |
| 5 % | 10 % | 14 % | 5,09 % |
| 5 % | 3 % | 4 % | 1,70 % |

| Prod. onregelm. t/m 34 jaar | Prod. onregelm. 35 t/m 44 jaar | Prod. onregelm. 45 t/m 54 jaar | Prod. onregelm. 55 jaar en ouder |
|---------------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|-------------------------------------|
| overige medew. productie onregelmatig | | | |
| 50 | 65 | 169 | 105 |

| | | | |
|-------------|--------|---------------|---------------|
| 53,2 % | 49,2 % | 42,5 % | 43,4 % |
| 48,9 % | 42,2 % | 43,4 % | 36,4 % |
| 28,3 % | 28,1 % | 30,2 % | 29,3 % |
| 17,4 % | 13,8 % | 15,7 % | 23,5 % |
| 37,0 % | 41,5 % | 52,5 % | 58,2 % |
| 34,0 % | 54,7 % | 55,1 % | 62,2 % |
| 29,8 % | 44,4 % | 54,1 % | 44,4 % |
| 6,4 % | 19,0 % | 14,5 % | 21,2 % |
| 4,3 % | 23,1 % | 19,0 % | 15,2 % |
| 42,6 % | 32,3 % | 33,8 % | 33,3 % |
| 40,4 % | 33,8 % | 33,8 % | 21,0 % |
| 0 % | 0 % | 1 % | 0 % |
| 16 % | 16 % | 22 % | 17 % |
| 0 % | 0 % | 0 % | 1 % |
| 16 % | 3 % | 11 % | 5 % |
| 11 % | 6 % | 3 % | 6 % |

| Kantoor t/m 34 jaar | Kantoor 35 t/m 44 jaar | Kantoor 45 t/m 54 jaar | Kantoor 55 jaar en ouder |
|----------------------------|---------------------------|---------------------------|-----------------------------|
| overige kantoormedewerkers | | | |
| 38 | 63 | 115 | 45 |

| | | | |
|---------------|---------------|---------------|--------|
| 32,4 % | 42,9 % | 28,1 % | 18,2 % |
| 27,0 % | 27,0 % | 20,2 % | 13,6 % |
| 16,2 % | 19,0 % | 21,1 % | 25,0 % |
| 10,8 % | 30,2 % | 25,4 % | 25,0 % |
| 37,8 % | 44,4 % | 36,6 % | 40,9 % |
| 24,3 % | 30,2 % | 40,4 % | 32,6 % |
| 33,3 % | 33,3 % | 44,6 % | 47,7 % |
| 0,0 % | 7,9 % | 11,6 % | 11,4 % |
| 13,5 % | 7,9 % | 2,6 % | 11,4 % |
| 45,9 % | 27,0 % | 29,8 % | 22,7 % |
| 45,9 % | 25,4 % | 32,7 % | 15,9 % |
| 8 % | 5 % | 2 % | 0 % |
| 3 % | 10 % | 13 % | 9 % |
| 0 % | 0 % | 0 % | 0 % |
| 3 % | 3 % | 6 % | 0 % |
| 11 % | 6 % | 4 % | 2 % |

Details

Vitaliteit

Energie tijdens het werk

| | | |
|---|---------------|--------|
| Heeft aan het begin van de werkdag volop energie | 85,4 % | 87,9 % |
| Voelt zich fit tijdens het werk | 79,9 % | 88,6 % |
| Bruist van energie op het werk | 60,1 % | 69,2 % |
| Kan zich tijdens laatste deel van werkdag nog goed concentreren | 68,3 % | 77,7 % |
| Vindt dat laatste deel van werkdag voorbij vliegt | 63,3 % | 74,9 % |

Initiatief richting het werk

| | | |
|---|--------|--------|
| Stelt zeker werkmethode ter discussie als deze beter kan | 17,7 % | 19,3 % |
| Doet zeker suggesties om manier van werken te verbeteren | 17,3 % | 18,8 % |
| Onderneemt zeker actie wanneer werkmethodes niet effectief zijn | 18,3 % | 20,0 % |

Actief leren

| | | |
|---|---------------|--------|
| Probeert zeker telkens nieuwe dingen te leren in het werk | 13,9 % | 17,1 % |
| Denkt zeker na hoe werk zo goed mogelijk kan doen in toekomst | 12,8 % | 17,7 % |
| Zoekt in werk zeker mensen op waarvan hij/zij iets kan leren | 11,8 % | 14,2 % |
| Zorgt er zeker voor goed mee te komen met veranderingen in werk | 17,0 % | 19,3 % |

Plezier in het werk

| | | |
|---|---------------|--------|
| Vindt het werk nog steeds boeiend | 62,6 % | 74,7 % |
| Doet het werk niet alleen maar omdat het moet | 68,1 % | 80,3 % |
| Werk is ook na vijf jaar nog boeiend | 61,9 % | 68,9 % |
| Heeft plezier in het werk | 73,2 % | 84,9 % |
| Hoefdt geen weerstand te overwinnen om werk te doen | 77,3 % | 86,8 % |

| | | | |
|---------------|--------|---------------|---------------|
| 86,4 % | 79,3 % | 83,8 % | 95,2 % |
| 86,4 % | 86,2 % | 74,0 % | 79,0 % |
| 59,1 % | 55,2 % | 67,1 % | 62,9 % |
| 86,4 % | 69,0 % | 76,7 % | 77,4 % |
| 81,8 % | 62,1 % | 69,4 % | 64,5 % |
| 18,2 % | 27,6 % | 17,8 % | 12,9 % |
| 13,6 % | 27,6 % | 17,8 % | 11,3 % |
| 22,7 % | 25,0 % | 20,3 % | 11,3 % |
| 40,9 % | 6,9 % | 16,4 % | 6,5 % |
| 28,6 % | 6,9 % | 13,5 % | 8,1 % |
| 36,4 % | 6,9 % | 11,0 % | 3,2 % |
| 18,2 % | 17,9 % | 21,9 % | 8,1 % |
| 63,6 % | 58,6 % | 66,7 % | 77,4 % |
| 40,9 % | 62,1 % | 69,4 % | 64,5 % |
| 27,3 % | 51,7 % | 59,7 % | 67,7 % |
| 77,3 % | 72,4 % | 74,3 % | 79,0 % |
| 81,0 % | 72,4 % | 74,0 % | 73,8 % |

| | | | |
|--------|---------------|---------------|---------------|
| 76,6 % | 81,5 % | 78,6 % | 87,0 % |
| 80,9 % | 70,8 % | 69,2 % | 80,0 % |
| 53,2 % | 55,4 % | 50,9 % | 43,0 % |
| 60,9 % | 60,0 % | 61,4 % | 70,0 % |
| 51,1 % | 38,5 % | 58,2 % | 58,0 % |
| 12,8 % | 16,9 % | 12,0 % | 17,2 % |
| 12,8 % | 15,4 % | 14,5 % | 16,2 % |
| 17,0 % | 12,3 % | 15,7 % | 17,2 % |
| 23,4 % | 10,9 % | 10,6 % | 7,0 % |
| 17,0 % | 12,3 % | 10,7 % | 14,0 % |
| 23,4 % | 12,3 % | 6,9 % | 7,0 % |
| 26,1 % | 15,4 % | 12,6 % | 19,0 % |
| 55,3 % | 55,4 % | 53,5 % | 54,5 % |
| 63,0 % | 61,5 % | 57,9 % | 54,5 % |
| 51,1 % | 63,1 % | 57,9 % | 68,7 % |
| 70,2 % | 72,3 % | 62,5 % | 60,6 % |
| 76,1 % | 68,8 % | 66,7 % | 68,7 % |

| | | | |
|---------------|---------------|---------------|---------------|
| 94,6 % | 87,3 % | 91,2 % | 93,2 % |
| 91,9 % | 85,7 % | 86,0 % | 95,5 % |
| 83,8 % | 69,8 % | 69,3 % | 75,0 % |
| 64,9 % | 60,3 % | 70,8 % | 84,1 % |
| 78,4 % | 66,7 % | 76,3 % | 81,8 % |
| 37,8 % | 27,0 % | 18,6 % | 20,5 % |
| 32,4 % | 28,6 % | 16,8 % | 20,5 % |
| 32,4 % | 28,6 % | 17,5 % | 18,2 % |
| 39,5 % | 25,8 % | 8,8 % | 13,6 % |
| 28,9 % | 22,2 % | 7,9 % | 4,5 % |
| 36,8 % | 24,2 % | 6,1 % | 9,1 % |
| 36,8 % | 22,6 % | 12,3 % | 18,2 % |
| 68,4 % | 67,7 % | 71,1 % | 75,0 % |
| 89,5 % | 85,7 % | 85,0 % | 81,8 % |
| 44,7 % | 61,9 % | 73,5 % | 81,8 % |
| 86,8 % | 81,0 % | 84,2 % | 84,1 % |
| 92,1 % | 95,2 % | 91,2 % | 84,1 % |

Bijlage 2 - Tabellen

| Groep / Benchmark | Kartonnage en Flex Verpakking | Benchmark Industrie |
|----------------------------------|----------------------------------|------------------------|
| signalering obv vergelijking met | Benchmark | |
| aantal medewerkers | 875 | |

Herstel na het werk

| | | |
|---|--------|--------|
| Kan aan einde van werkdag moeilijk ontspannen | 14,8 % | 10,9 % |
| Is aan einde van werkdag echt op | 24,5 % | 15,7 % |
| Voelt zich aan einde werkdag nogal uitgeput | 21,2 % | 12,1 % |
| Heeft moeite met concentreren in vrije uren na werk | 9,8 % | 7,1 % |
| Heeft bij thuiskomst weinig belangstelling voor anderen | 12,5 % | 8,7 % |
| Moet bij thuiskomst even met rust gelaten worden | 18,5 % | 11,3 % |

Afstand nemen

| | | |
|---|--------|--------|
| Blijft zich na het werk zorgen maken over werkproblemen | 13,1 % | 10,5 % |
| Kan werk niet gemakkelijk van zich afzetten | 35,6 % | 33,4 % |
| Maakt zich zorgen over het werk als hij/zij vrij is | 5,8 % | 5,3 % |

Het werk - taakeisen

Werktempo en werkhoeveelheid

| | | |
|---|--------|--------|
| Heeft te veel werk te doen | 55,6 % | 43,2 % |
| Moet extra hard werken om iets af te krijgen | 39,7 % | 26,0 % |
| Moet zich haasten | 31,7 % | 21,5 % |
| Heeft te maken met achterstand in werkzaamheden | 17,9 % | 15,5 % |
| Heeft problemen met het werktempo | 8,3 % | 2,9 % |
| Heeft problemen met de werkdruk | 14,5 % | 5,3 % |

Lichamelijke belasting

| | | |
|--|--------|--------|
| Heeft tijdens werk hinder van tillen/sjouwen | 24,7 % | 13,2 % |
| Vindt werk lichamelijk erg inspannend | 28,5 % | 11,9 % |
| Werk vereist lichaamskracht | 32,6 % | 18,6 % |

Het werk - hulpbronnen

Afwisseling in het werk

| | | |
|----------------------------------|--------|--------|
| Werk vereist creativiteit | 60,0 % | 55,4 % |
| Werk is gevarieerd | 66,9 % | 72,9 % |
| Werk vraagt eigen inbreng | 69,1 % | 72,3 % |
| Werk geeft voldoende afwisseling | 67,4 % | 73,7 % |

Leermogelijkheden

| | | |
|---|--------|--------|
| Leert nieuwe dingen in het werk | 56,7 % | 71,7 % |
| Baan biedt mogelijkheden voor persoonlijke groei/ontwikkeling | 39,9 % | 57,9 % |
| Werk geeft gevoel er iets mee te kunnen bereiken | 40,7 % | 57,4 % |

Extra vraag leermogelijkheden

| | | |
|--|--------|--|
| Kennis en vaardigheden stellen hem/haar in staat werk goed te doen | 88,9 % | |
|--|--------|--|

Zelfstandigheid in het werk

| | | |
|--|--------|--------|
| Heeft vrijheid bij het uitvoeren van werkzaamheden | 74,6 % | 79,2 % |
| Kan zelf bepalen hoe werk wordt uitgevoerd | 68,9 % | 70,5 % |
| Kan tijdsbesteding aan activiteiten zelf bepalen | 55,6 % | 57,8 % |
| Kan werk zelf indelen | 57,1 % | 67,2 % |

Taakduidelijkheid

| | | |
|--|--------|--------|
| Weet precies wat anderen van hem/haar verwachten | 95,4 % | 86,9 % |
| Weet precies waarvoor hij/zij verantwoordelijk is | 92,8 % | 89,1 % |
| Taak ligt duidelijk vast | 89,3 % | 85,0 % |
| Weet precies wat hij/zij van de anderen mag verwachten | 86,7 % | 83,5 % |

| Prod. dagdienst t/m 34 jaar | Prod. dagdienst 35 t/m 44 jaar | Prod. dagdienst 45 t/m 54 jaar | Prod. dagdienst 55 jaar en ouder |
|------------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|-------------------------------------|
| overige medew. productie dagdienst | | | |
| 22 | 30 | 77 | 66 |

| | | | |
|--------|--------|--------|--------|
| 4,5 % | 7,1 % | 15,1 % | 19,4 % |
| 22,7 % | 13,8 % | 21,6 % | 30,6 % |
| 13,6 % | 14,3 % | 18,1 % | 22,6 % |
| 0,0 % | 3,4 % | 11,1 % | 8,1 % |
| 22,7 % | 3,6 % | 12,3 % | 6,6 % |
| 18,2 % | 10,7 % | 16,7 % | 12,9 % |

| | | | |
|--------|--------|--------|--------|
| 4,5 % | 3,4 % | 12,3 % | 21,0 % |
| 14,3 % | 17,9 % | 41,9 % | 38,7 % |
| 0,0 % | 0,0 % | 1,4 % | 9,7 % |

| | | | |
|--------|--------|--------|--------|
| 31,8 % | 55,2 % | 54,7 % | 60,6 % |
| 4,5 % | 27,6 % | 34,7 % | 45,5 % |
| 4,5 % | 13,8 % | 30,3 % | 28,8 % |
| 13,6 % | 10,3 % | 13,2 % | 16,9 % |
| 4,5 % | 6,9 % | 3,9 % | 7,6 % |
| 0,0 % | 14,3 % | 10,5 % | 10,8 % |

| | | | |
|--------|--------|--------|--------|
| 27,3 % | 37,9 % | 23,7 % | 25,8 % |
| 22,7 % | 34,5 % | 29,9 % | 30,3 % |
| 45,5 % | 44,8 % | 33,8 % | 33,3 % |

| | | | |
|--------|--------|--------|--------|
| 50,0 % | 66,7 % | 66,2 % | 83,1 % |
| 54,5 % | 60,0 % | 77,3 % | 80,3 % |
| 45,5 % | 63,3 % | 66,2 % | 90,8 % |
| 59,1 % | 66,7 % | 81,1 % | 80,0 % |

| | | | |
|--------|--------|--------|--------|
| 72,7 % | 58,6 % | 57,9 % | 48,4 % |
| 54,5 % | 48,3 % | 44,7 % | 40,0 % |
| 31,8 % | 48,3 % | 48,1 % | 40,0 % |

| | | | |
|--------|--------|--------|--------|
| 90,9 % | 79,3 % | 87,0 % | 93,8 % |
|--------|--------|--------|--------|

| | | | |
|--------|--------|--------|--------|
| 59,1 % | 73,3 % | 81,6 % | 87,9 % |
| 54,5 % | 66,7 % | 70,7 % | 81,8 % |
| 40,9 % | 56,7 % | 64,9 % | 66,2 % |
| 23,8 % | 56,7 % | 68,4 % | 66,2 % |

| | | | |
|--------|--------|--------|--------|
| 95,5 % | 93,3 % | 90,8 % | 93,9 % |
| 90,9 % | 96,7 % | 91,9 % | 96,9 % |
| 81,8 % | 93,3 % | 84,2 % | 95,5 % |
| 86,4 % | 90,0 % | 83,8 % | 89,2 % |

| Prod. onregel- t/m 34 jaar | Prod. onregel- 35 t/m 44 jaar | Prod. onregel- 45 t/m 54 jaar | Prod. onregel- 55 jaar en ouder |
|---------------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|------------------------------------|
| overige medew. productie onregelmatig | | | |
| 50 | 65 | 169 | 105 |

| | | | |
|--------|--------|--------|--------|
| 27,7 % | 15,4 % | 16,3 % | 22,0 % |
| 38,3 % | 29,7 % | 26,3 % | 32,7 % |
| 38,3 % | 25,0 % | 26,3 % | 27,7 % |
| 23,4 % | 7,7 % | 12,5 % | 13,0 % |
| 25,5 % | 9,2 % | 17,5 % | 13,0 % |
| 34,0 % | 18,5 % | 21,9 % | 20,0 % |

| | | | |
|--------|--------|--------|--------|
| 15,2 % | 14,1 % | 8,8 % | 11,0 % |
| 37,0 % | 32,3 % | 30,8 % | 36,0 % |
| 8,5 % | 1,5 % | 3,2 % | 7,0 % |

| | | | |
|--------|--------|--------|--------|
| 42,0 % | 64,6 % | 54,4 % | 51,4 % |
| 32,7 % | 39,1 % | 35,1 % | 37,1 % |
| 32,0 % | 43,1 % | 36,3 % | 28,6 % |
| 22,0 % | 21,5 % | 14,9 % | 19,0 % |
| 14,0 % | 7,7 % | 12,4 % | 12,4 % |
| 20,0 % | 16,9 % | 20,1 % | 21,0 % |

| | | | |
|--------|--------|--------|--------|
| 24,0 % | 38,5 % | 39,8 % | 50,0 % |
| 36,0 % | 49,2 % | 43,7 % | 51,9 % |
| 54,0 % | 55,4 % | 47,0 % | 59,6 % |

| | | | |
|--------|--------|--------|--------|
| 36,0 % | 49,2 % | 58,1 % | 55,2 % |
| 48,0 % | 63,1 % | 54,5 % | 54,3 % |
| 49,0 % | 58,5 % | 64,9 % | 61,0 % |
| 52,0 % | 55,4 % | 57,7 % | 54,3 % |

| | | | |
|--------|--------|--------|--------|
| 78,0 % | 53,8 % | 40,7 % | 34,6 % |
| 44,0 % | 36,9 % | 23,4 % | 19,2 % |
| 30,0 % | 30,8 % | 25,2 % | 26,0 % |

| | | | |
|--------|--------|--------|--------|
| 92,0 % | 84,6 % | 87,9 % | 85,6 % |
|--------|--------|--------|--------|

| | | | |
|--------|--------|--------|--------|
| 50,0 % | 52,3 % | 68,9 % | 63,5 % |
| 40,8 % | 47,7 % | 61,9 % | 57,3 % |
| 16,0 % | 27,7 % | 38,5 % | 34,6 % |
| 28,0 % | 33,8 % | 38,5 % | 28,8 % |

| | | | |
|--------|--------|--------|--------|
| 98,0 % | 95,4 % | 98,2 % | 95,2 % |
| 82,0 % | 87,7 % | 93,5 % | 95,2 % |
| 84,0 % | 90,8 % | 92,3 % | 91,3 % |
| 81,6 % | 87,7 % | 81,7 % | 88,5 % |

| Kantoor t/m 34 jaar | Kantoor 35 t/m 44 jaar | Kantoor 45 t/m 54 jaar | Kantoor 55 jaar en ouder |
|----------------------------|---------------------------|---------------------------|-----------------------------|
| overige kantoormedewerkers | | | |
| 38 | 63 | 115 | 45 |

| | | | |
|--------|--------|--------|--------|
| 16,2 % | 9,5 % | 8,8 % | 4,5 % |
| 18,9 % | 22,2 % | 14,0 % | 18,2 % |
| 21,6 % | 11,3 % | 12,4 % | 15,9 % |
| 10,8 % | 6,3 % | 6,1 % | 6,8 % |
| 8,1 % | 4,8 % | 10,5 % | 13,6 % |
| 24,3 % | 17,5 % | 14,0 % | 13,6 % |

| | | | |
|--------|--------|--------|--------|
| 21,6 % | 15,9 % | 14,9 % | 13,6 % |
| 27,0 % | 37,1 % | 42,9 % | 44,2 % |
| 16,2 % | 6,3 % | 9,6 % | 2,3 % |

| | | | |
|--------|--------|--------|--------|
| 55,3 % | 60,3 % | 64,0 % | 51,1 % |
| 44,7 % | 52,4 % | 50,4 % | 43,2 % |
| 34,2 % | 31,7 % | 36,5 % | 25,0 % |
| 26,3 % | 17,5 % | 22,8 % | 13,6 % |
| 5,3 % | 0,0 % | 6,1 % | 6,8 % |
| 7,9 % | 3,2 % | 13,0 % | 11,4 % |

| | | | |
|-------|-------|-------|-------|
| 0,0 % | 0,0 % | 0,9 % | 0,0 % |
| 2,6 % | 0,0 % | 3,5 % | 0,0 % |
| 0,0 % | 0,0 % | 0,9 % | 0,0 % |

| | | | |
|--------|--------|--------|--------|
| 63,2 % | 66,7 % | 62,6 % | 60,0 % |
| 81,6 % | 82,5 % | 76,5 % | 86,7 % |
| 76,3 % | 82,3 % | 80,9 % | 77,8 % |
| 81,6 % | 82,3 % | 79,1 % | 82,2 % |

| | | | |
|--------|--------|--------|--------|
| 73,7 % | 79,4 % | 67,8 % | 73,3 % |
| 76,3 % | 58,7 % | 47,0 % | 54,5 % |
| 63,2 % | 65,1 % | 51,8 % | 60,0 % |

| | | | |
|--------|--------|--------|--------|
| 92,1 % | 88,9 % | 91,3 % | 95,6 % |
|--------|--------|--------|--------|

| | | | |
|--------|--------|--------|--------|
| 89,5 % | 92,1 % | 83,5 % | 97,8 % |
| 71,1 % | 88,9 % | 86,1 % | 97,7 % |
| 73,7 % | 85,7 % | 87,0 % | 88,9 % |
| 89,5 % | 88,9 % | 86,0 % | 95,6 % |

| | | | |
|---------|--------|--------|--------|
| 100,0 % | 95,2 % | 92,1 % | 97,8 % |
| 97,4 % | 92,1 % | 93,9 % | 97,8 % |
| 89,5 % | 84,1 % | 86,8 % | 86,7 % |
| 86,8 % | 90,5 % | 90,4 % | 93,3 % |

Bijlage 2 - Tabellen

| | | |
|---|------------------------------------|------------------------|
| Groep / Benchmark signalering obv vergelijking met aantal medewerkers | Kartonnage en Flex . Verpakking | Benchmark Industrie |
| | 875 | |

Relatie met de directe leiding

| | | |
|---|--------|--------|
| Kan op directe leiding rekenen in moeilijke werksituaties | 61,0 % | 72,9 % |
| Kan directe leiding om hulp vragen wanneer dat nodig is | 68,9 % | 79,6 % |
| Heeft goede verstandhouding met directe leiding | 86,3 % | 89,9 % |
| Heeft soms of nooit conflicten met directe leiding | 97,0 % | 97,5 % |
| Prettige sfeer tussen werknemer en directe leiding | 81,2 % | 88,1 % |
| Soms of nooit vervelende gebeurtenissen met directe leiding | 97,9 % | 98,4 % |

Inspraak

| | | |
|--|--------|--------|
| Kan met directe leiding over werkproblemen praten | 71,0 % | 80,5 % |
| Kan meebeslissen over dingen die eigen werk raken | 53,7 % | 62,7 % |
| Kan met directe leiding voldoende overleggen over werk | 68,0 % | 75,7 % |
| Heeft rechtstreekse invloed op (afdelings)beslissingen | 30,5 % | 29,6 % |

Arbeidsvoorwaarden

Werk- en rusttijden

| | | |
|--|--------|--------|
| Kan verlof naar wens opnemen | 79,1 % | 77,1 % |
| Werk- en rusttijden zijn goed geregeld | 81,2 % | 84,8 % |
| Privé-leven niet ongunstig beïnvloed door onregelmatige werktijden | 84,2 % | 87,7 % |

Loopbaanmogelijkheden

| | | |
|---|--------|--------|
| Baan biedt financiële groei mogelijkheden | 21,3 % | 28,2 % |
| Baan vergroot mogelijkheden op arbeidsmarkt | 27,1 % | 36,4 % |
| Baan biedt mogelijkheden tot promotie | 13,0 % | 20,7 % |

Loopbaanontwikkeling

| | | |
|--|--------|--------|
| Voldoende opleidingsmogelijkheden voor huidige werk | 32,6 % | 51,6 % |
| Tevreden ontwikkelingsmogelijkheden met oog op toekomstige funct | 24,2 % | 34,1 % |
| Voldoende begeleiding bij de loopbaanontwikkeling | 19,8 % | 28,1 % |

Ongewenst gedrag op het werk door collega/leiding

| | |
|--|--------|
| Laatste 12 mnd geconfronteerd met ongewenst gedrag | 20,5 % |
|--|--------|

Ongewenst gedrag door collega/leiding

| | |
|--|--------|
| Laatste 12 mnd geconfronteerd met ongewenste seksuele aandacht | 1,4 % |
| Laatste 12 mnd geconfronteerd met intimidatie | 14,9 % |
| Laatste 12 mnd geconfronteerd met lichamelijk geweld | 0,1 % |
| Laatste 12 mnd geconfronteerd met pesten | 7,1 % |
| Laatste 12 mnd geconfronteerd met discriminatie | 4,8 % |

Totaal aantal incidenten door collega/leiding laatste 12 maanden

| | |
|---|------|
| Ongewenst gedrag (totaal aantal incidenten) | 1244 |
|---|------|

Ongewenst gedrag op het werk door collega/leiding

Aantallen incidenten door collega/leiding laatste 12 maanden

| | |
|--|-----|
| Ongewenste seksuele aandacht: incidenten | 84 |
| Intimidatie: incidenten | 518 |
| Lichamelijk geweld: incidenten | 1 |
| Pesten: incidenten | 446 |
| Discriminatie: incidenten | 195 |

| | | | |
|--------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|-------------------------------------|
| Prod. dagdienst t/m 34 jaar | Prod. dagdienst 35 t/m 44 jaar | Prod. dagdienst 45 t/m 54 jaar | Prod. dagdienst 55 jaar en ouder |
| 22 | 30 | 77 | 66 |

| | | | |
|---------|--------|---------|--------|
| 90,9 % | 71,4 % | 67,5 % | 60,6 % |
| 95,5 % | 82,1 % | 70,1 % | 65,2 % |
| 90,9 % | 79,3 % | 88,3 % | 80,3 % |
| 100,0 % | 96,3 % | 98,7 % | 96,9 % |
| 81,8 % | 75,9 % | 86,8 % | 78,1 % |
| 100,0 % | 96,6 % | 100,0 % | 95,5 % |

| | | | |
|--------|--------|--------|--------|
| 81,8 % | 69,0 % | 72,4 % | 70,3 % |
| 22,7 % | 55,2 % | 61,3 % | 64,6 % |
| 72,7 % | 75,9 % | 72,4 % | 70,8 % |
| 13,6 % | 24,1 % | 42,1 % | 44,6 % |

| | | | |
|--------|--------|--------|--------|
| 90,5 % | 89,3 % | 80,5 % | 86,2 % |
| 95,5 % | 89,7 % | 86,8 % | 89,2 % |
| 90,9 % | 96,4 % | 89,5 % | 92,3 % |

| | | | |
|--------|--------|--------|--------|
| 40,9 % | 27,6 % | 17,1 % | 13,8 % |
| 45,5 % | 24,1 % | 32,5 % | 20,0 % |
| 22,7 % | 17,2 % | 13,2 % | 6,2 % |

| | | | |
|--------|--------|--------|--------|
| 36,4 % | 44,8 % | 33,3 % | 22,6 % |
| 31,8 % | 31,0 % | 29,7 % | 14,5 % |
| 40,9 % | 24,1 % | 26,0 % | 12,9 % |

| | | | |
|--------|--------|--------|--------|
| 13,6 % | 17,2 % | 23,3 % | 25,4 % |
|--------|--------|--------|--------|

| | | | |
|-------|--------|--------|--------|
| 0,0 % | 3,4 % | 0,0 % | 0,0 % |
| 9,1 % | 3,4 % | 17,8 % | 22,0 % |
| 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % |
| 4,5 % | 10,3 % | 13,7 % | 5,1 % |
| 4,5 % | 3,4 % | 4,1 % | 1,7 % |

| | | | |
|-----|----|-----|----|
| 118 | 79 | 192 | 32 |
|-----|----|-----|----|

| | | | |
|----|----|----|----|
| 0 | 52 | 0 | 0 |
| 54 | 12 | 69 | 17 |
| 0 | 0 | 0 | 0 |
| 52 | 14 | 66 | 3 |
| 12 | 1 | 57 | 12 |

| | | | |
|--------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|-------------------------------------|
| Prod. onregelm. t/m 34 jaar | Prod. onregelm. 35 t/m 44 jaar | Prod. onregelm. 45 t/m 54 jaar | Prod. onregelm. 55 jaar en ouder |
| 50 | 65 | 169 | 105 |

| | | | |
|--------|--------|--------|--------|
| 64,6 % | 58,5 % | 48,8 % | 43,3 % |
| 79,6 % | 69,2 % | 66,1 % | 52,9 % |
| 87,8 % | 81,3 % | 82,0 % | 83,3 % |
| 95,9 % | 98,4 % | 95,8 % | 94,1 % |
| 77,6 % | 79,7 % | 72,0 % | 75,0 % |
| 94,0 % | 98,5 % | 98,2 % | 97,1 % |

| | | | |
|--------|--------|--------|--------|
| 73,5 % | 75,4 % | 67,3 % | 63,5 % |
| 40,8 % | 40,0 % | 40,4 % | 32,7 % |
| 65,3 % | 67,7 % | 60,4 % | 54,8 % |
| 14,0 % | 15,4 % | 16,1 % | 15,4 % |

| | | | |
|--------|--------|--------|--------|
| 67,3 % | 84,6 % | 72,0 % | 77,1 % |
| 68,0 % | 67,7 % | 72,6 % | 80,0 % |
| 72,0 % | 73,8 % | 70,2 % | 75,2 % |

| | | | |
|--------|--------|--------|-------|
| 44,0 % | 25,0 % | 12,6 % | 7,7 % |
| 38,8 % | 26,2 % | 14,4 % | 7,7 % |
| 26,0 % | 12,5 % | 7,8 % | 5,8 % |

| | | | |
|--------|--------|--------|--------|
| 34,0 % | 36,9 % | 28,9 % | 18,0 % |
| 29,8 % | 28,1 % | 18,2 % | 11,0 % |
| 34,0 % | 24,6 % | 11,3 % | 10,0 % |

| | | | |
|--------|--------|--------|--------|
| 24,4 % | 17,2 % | 27,8 % | 23,7 % |
|--------|--------|--------|--------|

| | | | |
|--------|--------|--------|--------|
| 0,0 % | 0,0 % | 1,3 % | 0,0 % |
| 15,6 % | 15,6 % | 21,7 % | 17,0 % |
| 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 1,1 % |
| 15,6 % | 3,1 % | 10,5 % | 5,4 % |
| 11,1 % | 6,3 % | 3,3 % | 6,5 % |

| | | | |
|-----|----|-----|-----|
| 143 | 42 | 277 | 209 |
|-----|----|-----|-----|

| | | | |
|----|----|-----|-----|
| 0 | 0 | 2 | 0 |
| 30 | 34 | 186 | 70 |
| 0 | 0 | 0 | 1 |
| 51 | 3 | 79 | 118 |
| 62 | 5 | 10 | 20 |

| | | | |
|------------------------|---------------------------|---------------------------|-----------------------------|
| Kantoor t/m 34 jaar | Kantoor 35 t/m 44 jaar | Kantoor 45 t/m 54 jaar | Kantoor 55 jaar en ouder |
| 38 | 63 | 115 | 45 |

| | | | |
|--------|---------|--------|---------|
| 78,9 % | 71,4 % | 68,7 % | 68,9 % |
| 89,5 % | 68,3 % | 73,0 % | 73,3 % |
| 94,7 % | 93,5 % | 92,1 % | 93,3 % |
| 92,1 % | 100,0 % | 99,1 % | 97,8 % |
| 94,7 % | 90,5 % | 90,4 % | 91,1 % |
| 94,7 % | 100,0 % | 99,1 % | 100,0 % |

| | | | |
|--------|--------|--------|--------|
| 84,2 % | 81,0 % | 69,3 % | 75,6 % |
| 71,1 % | 69,8 % | 70,4 % | 86,7 % |
| 84,2 % | 77,8 % | 72,8 % | 79,1 % |
| 52,6 % | 48,4 % | 40,9 % | 61,4 % |

| | | | |
|--------|--------|--------|--------|
| 81,6 % | 85,5 % | 76,3 % | 84,4 % |
| 89,5 % | 93,7 % | 80,0 % | 93,3 % |
| 97,4 % | 98,4 % | 95,7 % | 95,6 % |

| | | | |
|--------|--------|--------|--------|
| 63,2 % | 34,9 % | 20,0 % | 13,3 % |
| 78,9 % | 49,2 % | 33,0 % | 17,8 % |
| 47,4 % | 23,8 % | 11,3 % | 2,2 % |

| | | | |
|--------|--------|--------|--------|
| 60,5 % | 33,9 % | 39,8 % | 36,4 % |
| 55,3 % | 27,4 % | 25,4 % | 20,5 % |
| 44,7 % | 22,6 % | 16,7 % | 15,9 % |

| | | | |
|--------|--------|--------|-------|
| 13,5 % | 14,3 % | 18,6 % | 9,1 % |
|--------|--------|--------|-------|

| | | | |
|--------|-------|--------|-------|
| 8,1 % | 4,8 % | 1,8 % | 0,0 % |
| 2,7 % | 9,5 % | 12,5 % | 9,1 % |
| 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % |
| 2,7 % | 3,2 % | 6,2 % | 0,0 % |
| 10,8 % | 6,3 % | 3,6 % | 2,3 % |

| | | | |
|----|----|----|---|
| 33 | 69 | 40 | 7 |
|----|----|----|---|

| | | | |
|----|----|----|---|
| 25 | 3 | 2 | 0 |
| 2 | 8 | 28 | 5 |
| 0 | 0 | 0 | 0 |
| 1 | 53 | 6 | 0 |
| 5 | 5 | 4 | 2 |

Bijlage 2 - Tabellen

| | | |
|---|------------------------------------|------------------------|
| Groep / Benchmark signalering obv vergelijking met aantal medewerkers | Kartonnage en Flex . Verpakking | Benchmark Industrie |
| | 875 | Benchmark |

| | | | |
|--------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|-------------------------------------|
| Prod. dagdienst t/m 34 jaar | Prod. dagdienst 35 t/m 44 jaar | Prod. dagdienst 45 t/m 54 jaar | Prod. dagdienst 55 jaar en ouder |
| 22 | 30 | 77 | 66 |

| | | | |
|--------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|-------------------------------------|
| Prod. onregelm. t/m 34 jaar | Prod. onregelm. 35 t/m 44 jaar | Prod. onregelm. 45 t/m 54 jaar | Prod. onregelm. 55 jaar en ouder |
| 50 | 65 | 169 | 105 |

| | | | |
|------------------------|---------------------------|---------------------------|-----------------------------|
| Kantoor t/m 34 jaar | Kantoor 35 t/m 44 jaar | Kantoor 45 t/m 54 jaar | Kantoor 55 jaar en ouder |
| 38 | 63 | 115 | 45 |

Daders ongewenst gedrag door collega/leiding

Daders ongewenste seksuele aandacht

| | |
|---|-------|
| Daders ongewenste seksuele aandacht: collega's | 0,9 % |
| Daders ongewenste seksuele aandacht: leidinggevenden | 0,2 % |
| Daders ongewenste seksuele aandacht: collega's en leidinggevenden | 0,1 % |

Daders intimidatie

| | |
|--|-------|
| Daders intimidatie: collega's | 2,8 % |
| Daders intimidatie: leidinggevenden | 9,9 % |
| Daders intimidatie: collega's en leidinggevenden | 1,2 % |

Daders lichamelijk geweld

| | |
|---|-------|
| Daders lichamelijk geweld: collega's | 0,1 % |
| Daders lichamelijk geweld: leidinggevenden | 0,0 % |
| Daders lichamelijk geweld: collega's en leidinggevenden | 0,0 % |

Daders pesten

| | |
|---|-------|
| Daders pesten: collega's | 3,7 % |
| Daders pesten: leidinggevenden | 1,5 % |
| Daders pesten: collega's en leidinggevenden | 1,3 % |

Daders discriminatie

| | |
|--|-------|
| Daders discriminatie: collega's | 1,2 % |
| Daders discriminatie: leidinggevenden | 1,8 % |
| Daders discriminatie: collega's en leidinggevenden | 1,5 % |

Fonds Collectieve Belangen

| | |
|--|--------|
| Is bekend met FCB Kartonnage en Flexibele Verpakkingen | 38,3 % |
|--|--------|

Is mogelijk geïnteresseerd in:

| | |
|--|--------|
| - meer informatie over het aanbod relevante opleidingen | 22,6 % |
| - traject in kaart brengen vakmanschap, ontwikkelingsmogelijkheden | 11,9 % |
| - workshop met andere werknemers over loopbaanmogelijkheden | 8,5 % |
| - workshop voor leidinggevenden over duurzame inzetbaarheid | 8,1 % |
| - adviesgesprek met een loopbaanadviseur | 9,0 % |
| - informatie over gezond werken in ploegen | 20,3 % |
| - subsidie op een gezondheidscheck | 13,4 % |
| - workshop gericht op het versterken van mijn vitaliteit | 10,5 % |
| - meer informatie over hoe ik gezond en fit kan blijven | 24,2 % |
| - anders | 5,8 % |

Wordt bij voorkeur geïnformeerd over nieuws en aanbod van FCB:

| | |
|--|--------|
| - via mijn werkgever | 44,7 % |
| - via de website van fcb | 15,1 % |
| - via de fcb nieuwsbrief | 21,5 % |
| - via brochures verspreidt via mijn bedrijf | 15,9 % |
| - via social media: bv facebook, linkedin of twitter | 4,8 % |
| - geen behoefte aan nieuws en informatie over het aanbod van fcb | 14,7 % |
| - anders | 4,5 % |

| | | | |
|--------|--------|--------|--------|
| 0,0 % | 3,4 % | 0,0 % | 0,0 % |
| 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % |
| 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % |
| 4,5 % | 0,0 % | 5,5 % | 6,8 % |
| 4,5 % | 3,4 % | 9,6 % | 15,3 % |
| 0,0 % | 0,0 % | 1,4 % | 0,0 % |
| 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % |
| 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % |
| 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % |
| 4,5 % | 3,4 % | 9,6 % | 3,4 % |
| 0,0 % | 3,4 % | 1,4 % | 1,7 % |
| 0,0 % | 3,4 % | 1,4 % | 0,0 % |
| 0,0 % | 0,0 % | 2,7 % | 0,0 % |
| 0,0 % | 3,4 % | 1,4 % | 1,7 % |
| 4,5 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % |
| 18,2 % | 27,6 % | 36,5 % | 30,6 % |
| 22,7 % | 16,7 % | 27,3 % | 12,1 % |
| 13,6 % | 16,7 % | 11,7 % | 9,1 % |
| 4,5 % | 6,7 % | 7,8 % | 6,1 % |
| 4,5 % | 6,7 % | 6,5 % | 9,1 % |
| 22,7 % | 20,0 % | 2,6 % | 4,5 % |
| 4,5 % | 10,0 % | 5,2 % | 9,1 % |
| 13,6 % | 13,3 % | 14,3 % | 16,7 % |
| 4,5 % | 10,0 % | 7,8 % | 7,6 % |
| 31,8 % | 10,0 % | 23,4 % | 25,8 % |
| 9,1 % | 3,3 % | 6,5 % | 3,0 % |
| 40,9 % | 50,0 % | 42,9 % | 37,9 % |
| 0,0 % | 10,0 % | 19,5 % | 7,6 % |
| 9,1 % | 13,3 % | 26,0 % | 21,2 % |
| 4,5 % | 16,7 % | 13,0 % | 13,6 % |
| 9,1 % | 0,0 % | 1,3 % | 4,5 % |
| 31,8 % | 13,3 % | 13,0 % | 22,7 % |
| 9,1 % | 0,0 % | 5,2 % | 1,5 % |

| | | | |
|--------|--------|--------|--------|
| 0,0 % | 0,0 % | 0,7 % | 0,0 % |
| 0,0 % | 0,0 % | 0,7 % | 0,0 % |
| 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % |
| 0,0 % | 3,1 % | 2,6 % | 1,1 % |
| 13,3 % | 7,8 % | 16,4 % | 12,8 % |
| 0,0 % | 3,1 % | 2,6 % | 1,1 % |
| 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 1,1 % |
| 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % |
| 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % |
| 8,9 % | 0,0 % | 3,9 % | 1,1 % |
| 4,4 % | 0,0 % | 1,3 % | 3,2 % |
| 2,2 % | 1,6 % | 4,6 % | 0,0 % |
| 4,4 % | 1,6 % | 0,7 % | 1,1 % |
| 0,0 % | 0,0 % | 1,3 % | 4,3 % |
| 6,7 % | 3,1 % | 1,3 % | 1,1 % |
| 34,0 % | 35,4 % | 32,3 % | 46,5 % |
| 28,0 % | 38,5 % | 17,2 % | 16,2 % |
| 18,0 % | 20,0 % | 10,7 % | 12,4 % |
| 12,0 % | 12,3 % | 9,5 % | 8,6 % |
| 10,0 % | 7,7 % | 5,9 % | 4,8 % |
| 14,0 % | 7,7 % | 11,2 % | 3,8 % |
| 36,0 % | 46,2 % | 34,3 % | 46,7 % |
| 16,0 % | 18,5 % | 11,8 % | 10,5 % |
| 4,0 % | 13,8 % | 9,5 % | 13,3 % |
| 18,0 % | 32,3 % | 26,6 % | 34,3 % |
| 4,0 % | 0,0 % | 5,3 % | 9,5 % |
| 48,0 % | 52,3 % | 37,3 % | 40,0 % |
| 12,0 % | 21,5 % | 14,2 % | 20,0 % |
| 20,0 % | 23,1 % | 20,7 % | 20,0 % |
| 16,0 % | 23,1 % | 17,2 % | 19,0 % |
| 8,0 % | 9,2 % | 5,3 % | 3,8 % |
| 18,0 % | 10,8 % | 16,0 % | 15,2 % |
| 6,0 % | 6,2 % | 4,7 % | 3,8 % |

| | | | |
|--------|--------|--------|--------|
| 2,7 % | 4,8 % | 0,9 % | 0,0 % |
| 2,7 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % |
| 2,7 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % |
| 0,0 % | 3,2 % | 3,6 % | 2,3 % |
| 2,7 % | 4,8 % | 6,3 % | 6,8 % |
| 0,0 % | 1,6 % | 0,9 % | 0,0 % |
| 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % |
| 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % |
| 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % |
| 2,7 % | 3,2 % | 4,4 % | 0,0 % |
| 0,0 % | 0,0 % | 1,8 % | 0,0 % |
| 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % |
| 2,7 % | 3,2 % | 0,0 % | 0,0 % |
| 2,7 % | 3,2 % | 1,8 % | 2,3 % |
| 5,4 % | 0,0 % | 0,9 % | 0,0 % |
| 40,5 % | 38,1 % | 45,1 % | 66,7 % |
| 36,8 % | 34,9 % | 23,5 % | 13,3 % |
| 13,2 % | 7,9 % | 9,6 % | 4,4 % |
| 5,3 % | 11,1 % | 8,7 % | 2,2 % |
| 7,9 % | 9,5 % | 12,2 % | 13,3 % |
| 10,5 % | 11,1 % | 10,4 % | 4,4 % |
| 5,3 % | 0,0 % | 1,7 % | 2,2 % |
| 15,8 % | 12,7 % | 13,0 % | 11,1 % |
| 13,2 % | 11,1 % | 13,0 % | 11,1 % |
| 13,2 % | 17,5 % | 24,3 % | 13,3 % |
| 10,5 % | 1,6 % | 6,1 % | 13,3 % |
| 52,6 % | 57,1 % | 46,1 % | 51,1 % |
| 18,4 % | 14,3 % | 19,1 % | 11,1 % |
| 18,4 % | 22,2 % | 27,8 % | 22,2 % |
| 10,5 % | 23,8 % | 11,3 % | 15,6 % |
| 7,9 % | 1,6 % | 7,0 % | 2,2 % |
| 18,4 % | 9,5 % | 8,7 % | 17,8 % |
| 2,6 % | 1,6 % | 7,8 % | 2,2 % |

Bijlage 2 - Tabellen

| | | |
|----------------------------------|--|--------------------------------|
| Groep / Benchmark | Kartonnage en Flex Verpakking | Benchmark Industrie |
| signalering obv vergelijking met | Benchmark | |
| aantal medewerkers | 875 | |

| | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|----------------------------------|--------------------------------------|----------------------------------|
| Prod. dagdienst klein bedrijf | Prod. dagdienst middelgr. bedrijf | Prod. dagdienst groot bedrijf | Prod. onregelm. middelgr. bedrijf | Prod. onregelm. groot bedrijf | Kantoor klein bedrijf | Kantoor middelgr. bedrijf | Kantoor groot bedrijf |
| totaal van gehele sector | | | | | | | |
| 51 | 83 | 66 | 144 | 243 | 20 | 99 | 145 |

Achtergrondkenmerken

Leeftijd

| | |
|----------------------------|--------|
| Jonger dan 25 jaar | 2,2 % |
| 25 t/m 34 jaar | 10,6 % |
| 35 t/m 44 jaar | 18,9 % |
| 45 t/m 54 jaar | 42,6 % |
| 55 jaar en ouder | 25,6 % |
| Gemiddelde leeftijd (jaar) | 47,4 |

| | | | | | | | |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 0,0 % | 4,9 % | 3,1 % | 3,6 % | 1,7 % | 0,0 % | 2,1 % | 1,4 % |
| 14,3 % | 2,4 % | 10,9 % | 7,9 % | 12,2 % | 15,0 % | 6,2 % | 17,4 % |
| 24,5 % | 8,5 % | 17,2 % | 15,1 % | 17,2 % | 30,0 % | 20,6 % | 25,7 % |
| 32,7 % | 46,3 % | 35,9 % | 46,8 % | 41,6 % | 35,0 % | 51,5 % | 40,3 % |
| 28,6 % | 37,8 % | 32,8 % | 26,6 % | 27,3 % | 20,0 % | 19,6 % | 15,3 % |
| 46,4 | 50,4 | 47,8 | 48,3 | 47,8 | 46,1 | 47,6 | 44,5 |

Geslacht

| | |
|-------|--------|
| Vrouw | 20,3 % |
| Man | 79,7 % |

| | | | | | | | |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 17,6 % | 12,0 % | 25,8 % | 10,4 % | 7,0 % | 30,0 % | 42,4 % | 36,8 % |
| 82,4 % | 88,0 % | 74,2 % | 89,6 % | 93,0 % | 70,0 % | 57,6 % | 63,2 % |

Dienstrooster

| | |
|----------------------|--------|
| Dagdienst | 53,2 % |
| Onregelmatige dienst | 44,5 % |
| Anders | 2,3 % |

| | | | | | | | |
|---------|---------|---------|--------|--------|---------|--------|--------|
| 100,0 % | 100,0 % | 100,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 100,0 % | 97,0 % | 98,6 % |
| 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 96,5 % | 96,3 % | 0,0 % | 1,0 % | 0,7 % |
| 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 3,5 % | 3,7 % | 0,0 % | 2,0 % | 0,7 % |

Werktijdfactor

| | |
|----------------------------------|--------|
| Minder dan 60% of 22 uur | 2,7 % |
| Meer of gelijk aan 60% of 22 uur | 97,3 % |

| | | | | | | | |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 2,1 % | 3,7 % | 7,9 % | 2,2 % | 0,9 % | 10,0 % | 2,0 % | 1,4 % |
| 97,9 % | 96,3 % | 92,1 % | 97,8 % | 99,1 % | 90,0 % | 98,0 % | 98,6 % |

Leidinggevend

| | |
|-----------------------------|--------|
| Leidinggevende functie | 20,7 % |
| Geen leidinggevende functie | 79,3 % |

| | | | | | | | |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 15,7 % | 21,3 % | 21,2 % | 16,4 % | 14,9 % | 26,3 % | 26,3 % | 31,3 % |
| 84,3 % | 78,8 % | 78,8 % | 83,6 % | 85,1 % | 73,7 % | 73,7 % | 68,8 % |

Samenvatting

Vitaliteit

| | | |
|------------------------------|-------------|------|
| Energie tijdens het werk | 6,27 | 6,65 |
| Initiatief richting het werk | 6,20 | 6,36 |
| Actief leren | 5,61 | 5,99 |
| Plezier in het werk | 6,11 | 6,57 |
| Herstel na het werk | 6,45 | 6,75 |
| Afstand nemen | 6,67 | 6,63 |

| | | | | | | | |
|-------------|------|------|------|-------------|------|-------------|-------------|
| 6,62 | 6,70 | 6,27 | 6,21 | 5,82 | 6,79 | 6,39 | 6,59 |
| 5,67 | 6,18 | 6,43 | 6,18 | 5,88 | 6,32 | 6,45 | 6,71 |
| 5,40 | 5,33 | 5,98 | 5,47 | 5,33 | 5,56 | 5,83 | 6,17 |
| 5,70 | 6,41 | 6,13 | 6,00 | 5,69 | 6,79 | 6,54 | 6,55 |
| 6,89 | 6,65 | 6,49 | 6,40 | 6,10 | 7,42 | 6,72 | 6,49 |
| 6,79 | 6,96 | 7,00 | 7,30 | 6,77 | 6,58 | 6,19 | 5,91 |

Het werk - taakeisen

| | | |
|------------------------------|-------------|------|
| Werktempo en werkhoeveelheid | 6,25 | 6,73 |
| Lichamelijke belasting | 5,72 | 6,30 |

| | | | | | | | |
|-------------|-------------|------|-------------|-------------|------|------|-------------|
| 6,74 | 6,40 | 6,59 | 6,26 | 6,10 | 6,95 | 6,27 | 5,90 |
| 5,06 | 5,36 | 5,44 | 4,70 | 4,64 | 7,88 | 7,49 | 7,72 |

Het werk - hulpbronnen

| | | |
|--------------------------------|-------------|------|
| Afwisseling in het werk | 6,50 | 6,51 |
| Leermogelijkheden | 5,90 | 6,55 |
| Zelfstandigheid in het werk | 6,36 | 6,52 |
| Taakduidelijkheid | 7,20 | 6,68 |
| Relatie met de directe leiding | 6,01 | 6,39 |
| Inspraak | 6,37 | 6,61 |

| | | | | | | | |
|------|------|------|-------------|-------------|------|------|------|
| 6,53 | 7,05 | 6,97 | 6,20 | 5,90 | 6,47 | 6,79 | 7,15 |
| 5,90 | 6,00 | 5,91 | 5,63 | 5,43 | 6,20 | 6,35 | 6,61 |
| 6,22 | 6,95 | 6,52 | 5,69 | 5,49 | 7,85 | 7,34 | 7,35 |
| 7,10 | 7,20 | 7,36 | 7,44 | 7,24 | 6,80 | 6,94 | 7,00 |
| 5,94 | 6,43 | 6,11 | 6,04 | 5,57 | 6,50 | 6,12 | 6,29 |
| 6,24 | 6,82 | 6,39 | 6,26 | 5,74 | 7,10 | 6,87 | 6,92 |

Arbeidsvoorwaarden

| | | |
|-----------------------|-------------|------|
| Loopbaanmogelijkheden | 6,24 | 6,75 |
| Loopbaanontwikkeling | 6,07 | 6,55 |

| | | | | | | | |
|------|------|------|------|-------------|------|------|------|
| 6,53 | 6,20 | 6,12 | 6,04 | 5,88 | 6,63 | 6,63 | 6,77 |
| 6,01 | 6,30 | 5,94 | 6,08 | 5,77 | 6,18 | 6,33 | 6,32 |

Bijlage 2 - Tabellen

| | | |
|---|----------------------------------|------------------------|
| Groep / Benchmark signalering obv vergelijking met aantal medewerkers | Kartonnage en Flex Verpakking | Benchmark Industrie |
| | 875 | Benchmark |

Algemene gezondheid

| | | |
|---|--------|--------|
| Vaak moe | 37,5 % | 27,6 % |
| Vaak slaperig of suf | 31,7 % | 17,6 % |
| Slaapt slecht | 25,3 % | 17,3 % |
| Bij lichamelijke inspanning meestal snel buiten adem | 19,9 % | 17,0 % |
| Regelmatig pijn of stijfheid in nek, schouders of armen | 44,9 % | 34,2 % |
| Regelmatig pijn of stijfheid in rug of benen | 46,4 % | 33,4 % |
| Overgewicht | 45,4 % | 44,3 % |
| Ernstig tot extreem overgewicht | 13,1 % | 12,6 % |

Beperkingen in het werk door werkdruk/werkstress

| | |
|---|--------|
| Laatste jaar verzuimd van werk door werkdruk/-stress | 12,5 % |
| Laatste jaar het plezier in het werk verloren door werkdruk/-stress | 31,2 % |
| Laatste jaar verandering van baan overwogen door werkdruk/-stress | 30,2 % |

Ongewenste omgangsvormen door collega/leiding

| | |
|--|------|
| Laatste 12 mnd geconfronteerd met ongewenste seksuele aandacht | 1 % |
| Laatste 12 mnd geconfronteerd met intimidatie | 15 % |
| Laatste 12 mnd geconfronteerd met lichamelijk geweld | 0 % |
| Laatste 12 mnd geconfronteerd met pesten | 7 % |
| Laatste 12 mnd geconfronteerd met discriminatie | 5 % |

Details

Vitaliteit

Energie tijdens het werk

| | | |
|---|--------|--------|
| Heeft aan het begin van de werkdag volop energie | 85,4 % | 87,9 % |
| Voelt zich fit tijdens het werk | 79,9 % | 88,6 % |
| Bruist van energie op het werk | 60,1 % | 69,2 % |
| Kan zich tijdens laatste deel van werkdag nog goed concentreren | 68,3 % | 77,7 % |
| Vindt dat laatste deel van werkdag voorbij vliegt | 63,3 % | 74,9 % |

Initiatief richting het werk

| | | |
|---|--------|--------|
| Stelt zeker werkmethode ter discussie als deze beter kan | 17,7 % | 19,3 % |
| Doet zeker suggesties om manier van werken te verbeteren | 17,3 % | 18,8 % |
| Onderneemt zeker actie wanneer werkmethodes niet effectief zijn | 18,3 % | 20,0 % |

Actief leren

| | | |
|---|--------|--------|
| Probeert zeker telkens nieuwe dingen te leren in het werk | 13,9 % | 17,1 % |
| Denkt zeker na hoe werk zo goed mogelijk kan doen in toekomst | 12,8 % | 17,7 % |
| Zoekt in werk zeker mensen op waarvan hij/zij iets kan leren | 11,8 % | 14,2 % |
| Zorgt er zeker voor goed mee te komen met veranderingen in werk | 17,0 % | 19,3 % |

Plezier in het werk

| | | |
|--|--------|--------|
| Vindt het werk nog steeds boeiend | 62,6 % | 74,7 % |
| Doet het werk niet alleen maar omdat het moet | 68,1 % | 80,3 % |
| Werk is ook na vijf jaar nog boeiend | 61,9 % | 68,9 % |
| Heeft plezier in het werk | 73,2 % | 84,9 % |
| Hoeft geen weerstand te overwinnen om werk te doen | 77,3 % | 86,8 % |

| Prod. dagdienst klein bedrijf | Prod. dagdienst middelgr. bedrijf | Prod. dagdienst groot bedrijf | Prod. onregelm. middelgr. bedrijf | Prod. onregelm. groot bedrijf | Kantoor klein bedrijf | Kantoor middelgr. bedrijf | Kantoor groot bedrijf |
|----------------------------------|--------------------------------------|----------------------------------|--------------------------------------|----------------------------------|--------------------------|------------------------------|--------------------------|
| totaal van gehele sector | | | | | | | |
| 51 | 83 | 66 | 144 | 243 | 20 | 99 | 145 |
| 19,6 % | 29,6 % | 41,3 % | 41,0 % | 48,5 % | 21,1 % | 28,3 % | 32,9 % |
| 26,7 % | 27,2 % | 25,4 % | 46,3 % | 39,3 % | 5,3 % | 24,2 % | 21,7 % |
| 21,7 % | 21,3 % | 28,6 % | 26,1 % | 32,5 % | 15,8 % | 23,2 % | 19,6 % |
| 12,8 % | 19,0 % | 23,8 % | 18,7 % | 17,2 % | 15,8 % | 29,3 % | 21,7 % |
| 31,9 % | 41,3 % | 50,0 % | 46,6 % | 52,4 % | 15,8 % | 37,8 % | 44,4 % |
| 41,7 % | 48,8 % | 50,0 % | 50,0 % | 56,3 % | 26,3 % | 43,4 % | 29,6 % |
| 52,2 % | 51,3 % | 46,8 % | 47,0 % | 45,5 % | 36,8 % | 41,2 % | 41,5 % |
| 17,4 % | 12,5 % | 11,3 % | 17,2 % | 15,5 % | 15,8 % | 10,3 % | 7,0 % |
| 12,8 % | 10,0 % | 14,8 % | 15,4 % | 18,1 % | 5,3 % | 5,1 % | 8,4 % |
| 27,7 % | 23,8 % | 21,3 % | 29,4 % | 39,3 % | 21,1 % | 33,3 % | 30,1 % |
| 38,3 % | 23,8 % | 21,7 % | 32,4 % | 31,5 % | 27,8 % | 26,3 % | 33,6 % |
| 2 % | 0 % | 0 % | 0 % | 1 % | 0 % | 6 % | 1 % |
| 13 % | 14 % | 20 % | 13 % | 21 % | 5 % | 8 % | 11 % |
| 0 % | 0 % | 0 % | 1 % | 0 % | 0 % | 0 % | 0 % |
| 9 % | 10 % | 8 % | 7 % | 9 % | 5 % | 4 % | 3 % |
| 2 % | 3 % | 5 % | 5 % | 6 % | 0 % | 6 % | 5 % |

| | | | | | | | |
|--------|--------|--------|--------|--------|---------|--------|--------|
| 79,2 % | 88,9 % | 92,1 % | 85,2 % | 78,3 % | 100,0 % | 89,9 % | 90,8 % |
| 78,7 % | 80,2 % | 79,4 % | 76,3 % | 72,3 % | 100,0 % | 86,9 % | 88,1 % |
| 61,7 % | 61,7 % | 66,7 % | 49,6 % | 50,2 % | 73,7 % | 66,7 % | 76,2 % |
| 87,2 % | 79,0 % | 66,7 % | 67,9 % | 60,3 % | 78,9 % | 65,7 % | 71,1 % |
| 73,9 % | 76,3 % | 54,0 % | 62,7 % | 47,0 % | 73,7 % | 70,7 % | 79,0 % |
| 12,8 % | 14,8 % | 25,4 % | 14,1 % | 14,1 % | 10,5 % | 19,2 % | 28,2 % |
| 8,5 % | 17,3 % | 22,2 % | 17,8 % | 12,4 % | 10,5 % | 21,2 % | 24,6 % |
| 8,5 % | 21,0 % | 22,2 % | 16,3 % | 15,0 % | 21,1 % | 19,2 % | 24,5 % |
| 19,1 % | 9,9 % | 17,5 % | 13,3 % | 9,4 % | 16,7 % | 14,1 % | 20,8 % |
| 10,4 % | 8,6 % | 19,4 % | 11,0 % | 13,3 % | 15,8 % | 12,1 % | 14,6 % |
| 12,8 % | 3,7 % | 19,0 % | 9,6 % | 8,9 % | 16,7 % | 12,1 % | 17,4 % |
| 15,2 % | 13,6 % | 20,6 % | 18,7 % | 14,5 % | 16,7 % | 18,2 % | 20,1 % |
| 61,7 % | 71,3 % | 71,4 % | 57,8 % | 51,7 % | 61,1 % | 69,7 % | 72,2 % |
| 61,7 % | 68,8 % | 58,7 % | 62,2 % | 56,7 % | 84,2 % | 79,6 % | 89,6 % |
| 53,2 % | 63,8 % | 54,0 % | 61,0 % | 60,5 % | 68,4 % | 73,7 % | 63,6 % |
| 70,8 % | 77,8 % | 77,8 % | 69,1 % | 62,4 % | 84,2 % | 81,8 % | 85,4 % |
| 70,2 % | 75,0 % | 79,0 % | 68,9 % | 68,1 % | 89,5 % | 89,9 % | 92,4 % |

Bijlage 2 - Tabellen

| | | |
|---|------------------------------------|------------------------|
| Groep / Benchmark signalering obv vergelijking met aantal medewerkers | Kartonnage en Flex . Verpakking | Benchmark Industrie |
| | 875 | Benchmark |

Herstel na het werk

| | | |
|---|--------|--------|
| Kan aan einde van werkdag moeilijk ontspannen | 14,8 % | 10,9 % |
| Is aan einde van werkdag echt op | 24,5 % | 15,7 % |
| Voelt zich aan einde werkdag nogal uitgeput | 21,2 % | 12,1 % |
| Heeft moeite met concentreren in vrije uren na werk | 9,8 % | 7,1 % |
| Heeft bij thuiskomst weinig belangstelling voor anderen | 12,5 % | 8,7 % |
| Moet bij thuiskomst even met rust gelaten worden | 18,5 % | 11,3 % |

Afstand nemen

| | | |
|---|--------|--------|
| Blijft zich na het werk zorgen maken over werkproblemen | 13,1 % | 10,5 % |
| Kan werk niet gemakkelijk van zich afzetten | 35,6 % | 33,4 % |
| Maakt zich zorgen over het werk als hij/zij vrij is | 5,8 % | 5,3 % |

Het werk - taakeisen

Werktempo en werkhoeveelheid

| | | |
|---|--------|--------|
| Heeft te veel werk te doen | 55,6 % | 43,2 % |
| Moet extra hard werken om iets af te krijgen | 39,7 % | 26,0 % |
| Moet zich haasten | 31,7 % | 21,5 % |
| Heeft te maken met achterstand in werkzaamheden | 17,9 % | 15,5 % |
| Heeft problemen met het werktempo | 8,3 % | 2,9 % |
| Heeft problemen met de werkdruk | 14,5 % | 5,3 % |

Lichamelijke belasting

| | | |
|--|--------|--------|
| Heeft tijdens werk hinder van tillen/sjouwen | 24,7 % | 13,2 % |
| Vindt werk lichamelijk erg inspannend | 28,5 % | 11,9 % |
| Werk vereist lichaamskracht | 32,6 % | 18,6 % |

Het werk - hulpbronnen

Afwisseling in het werk

| | | |
|----------------------------------|--------|--------|
| Werk vereist creativiteit | 60,0 % | 55,4 % |
| Werk is gevarieerd | 66,9 % | 72,9 % |
| Werk vraagt eigen inbreng | 69,1 % | 72,3 % |
| Werk geeft voldoende afwisseling | 67,4 % | 73,7 % |

Leermogelijkheden

| | | |
|---|--------|--------|
| Leert nieuwe dingen in het werk | 56,7 % | 71,7 % |
| Baan biedt mogelijkheden voor persoonlijke groei/ontwikkeling | 39,9 % | 57,9 % |
| Werk geeft gevoel er iets mee te kunnen bereiken | 40,7 % | 57,4 % |

Extra vraag leermogelijkheden

| | |
|--|--------|
| Kennis en vaardigheden stellen hem/haar in staat werk goed te doen | 88,9 % |
|--|--------|

Zelfstandigheid in het werk

| | | |
|--|--------|--------|
| Heeft vrijheid bij het uitvoeren van werkzaamheden | 74,6 % | 79,2 % |
| Kan zelf bepalen hoe werk wordt uitgevoerd | 68,9 % | 70,5 % |
| Kan tijdsbesteding aan activiteiten zelf bepalen | 55,6 % | 57,8 % |
| Kan werk zelf indelen | 57,1 % | 67,2 % |

Taakduidelijkheid

| | | |
|--|--------|--------|
| Weet precies wat anderen van hem/haar verwachten | 95,4 % | 86,9 % |
| Weet precies waarvoor hij/zij verantwoordelijk is | 92,8 % | 89,1 % |
| Taak ligt duidelijk vast | 89,3 % | 85,0 % |
| Weet precies wat hij/zij van de anderen mag verwachten | 86,7 % | 83,5 % |

| Prod. dagdienst klein bedrijf | Prod. dagdienst middelgr. bedrijf | Prod. dagdienst groot bedrijf | Prod. onregelm. middelgr. bedrijf | Prod. onregelm. groot bedrijf | Kantoor klein bedrijf | Kantoor middelgr. bedrijf | Kantoor groot bedrijf |
|----------------------------------|--------------------------------------|----------------------------------|--------------------------------------|----------------------------------|--------------------------|------------------------------|--------------------------|
| totaal van gehele sector | | | | | | | |
| 51 | 83 | 66 | 144 | 243 | 20 | 99 | 145 |
| 4,3 % | 16,0 % | 17,5 % | 19,1 % | 19,1 % | 5,3 % | 10,1 % | 9,1 % |
| 10,4 % | 25,9 % | 28,6 % | 25,0 % | 32,9 % | 10,5 % | 19,2 % | 16,8 % |
| 6,7 % | 19,8 % | 23,8 % | 25,7 % | 29,5 % | 0,0 % | 16,2 % | 14,1 % |
| 2,1 % | 10,0 % | 7,9 % | 11,8 % | 13,6 % | 5,3 % | 7,1 % | 7,0 % |
| 6,5 % | 10,0 % | 14,3 % | 10,3 % | 18,7 % | 0,0 % | 13,1 % | 7,7 % |
| 10,9 % | 17,5 % | 14,3 % | 19,9 % | 23,8 % | 10,5 % | 16,2 % | 16,8 % |
| 12,8 % | 11,1 % | 14,3 % | 8,9 % | 12,0 % | 15,8 % | 12,1 % | 18,9 % |
| 29,8 % | 36,3 % | 31,7 % | 26,1 % | 37,5 % | 38,9 % | 37,8 % | 41,1 % |
| 6,5 % | 3,7 % | 1,6 % | 3,7 % | 5,2 % | 5,3 % | 5,1 % | 11,2 % |
| 44,0 % | 61,0 % | 53,8 % | 53,5 % | 54,3 % | 45,0 % | 52,5 % | 66,7 % |
| 28,0 % | 37,8 % | 32,3 % | 34,3 % | 37,8 % | 30,0 % | 47,5 % | 53,5 % |
| 16,0 % | 25,3 % | 29,2 % | 32,9 % | 36,6 % | 20,0 % | 28,3 % | 38,2 % |
| 4,1 % | 22,9 % | 10,8 % | 18,8 % | 17,8 % | 0,0 % | 14,1 % | 27,3 % |
| 5,9 % | 6,0 % | 4,6 % | 13,2 % | 11,6 % | 5,0 % | 5,1 % | 4,2 % |
| 8,3 % | 8,4 % | 13,8 % | 20,1 % | 20,2 % | 5,0 % | 10,1 % | 9,7 % |
| 31,4 % | 25,6 % | 24,6 % | 41,5 % | 40,5 % | 0,0 % | 1,0 % | 0,0 % |
| 21,6 % | 34,9 % | 27,7 % | 45,5 % | 46,7 % | 0,0 % | 1,0 % | 2,8 % |
| 37,3 % | 36,1 % | 35,4 % | 55,6 % | 51,2 % | 0,0 % | 1,0 % | 0,0 % |
| 63,8 % | 72,3 % | 74,2 % | 58,7 % | 49,6 % | 45,0 % | 55,6 % | 71,0 % |
| 66,7 % | 75,3 % | 75,8 % | 58,5 % | 52,3 % | 75,0 % | 81,8 % | 80,7 % |
| 68,1 % | 71,1 % | 77,3 % | 62,2 % | 60,7 % | 68,4 % | 81,8 % | 80,7 % |
| 72,9 % | 74,4 % | 80,3 % | 61,1 % | 50,6 % | 78,9 % | 80,8 % | 81,4 % |
| 62,5 % | 55,4 % | 56,9 % | 44,4 % | 47,1 % | 65,0 % | 70,7 % | 74,5 % |
| 49,0 % | 43,4 % | 44,6 % | 34,8 % | 23,0 % | 50,0 % | 47,5 % | 61,1 % |
| 44,0 % | 43,4 % | 43,1 % | 30,5 % | 25,5 % | 55,0 % | 54,5 % | 61,8 % |
| 82,0 % | 92,8 % | 89,2 % | 88,6 % | 86,8 % | 100,0 % | 89,9 % | 91,0 % |
| 80,0 % | 85,5 % | 72,7 % | 63,4 % | 60,7 % | 95,0 % | 88,9 % | 88,3 % |
| 70,0 % | 76,8 % | 68,2 % | 54,9 % | 56,0 % | 94,7 % | 83,8 % | 86,9 % |
| 60,4 % | 67,1 % | 56,1 % | 39,9 % | 28,8 % | 95,0 % | 88,9 % | 80,7 % |
| 46,9 % | 73,2 % | 57,6 % | 37,1 % | 32,1 % | 100,0 % | 86,9 % | 88,9 % |
| 94,1 % | 89,0 % | 97,0 % | 97,2 % | 96,7 % | 85,0 % | 93,9 % | 97,2 % |
| 93,9 % | 91,3 % | 98,5 % | 93,8 % | 91,3 % | 95,0 % | 91,9 % | 95,8 % |
| 88,0 % | 86,7 % | 93,9 % | 90,2 % | 90,9 % | 90,0 % | 84,8 % | 87,5 % |
| 91,8 % | 81,5 % | 89,4 % | 86,8 % | 83,0 % | 100,0 % | 89,9 % | 89,6 % |

Bijlage 2 - Tabellen

| | | |
|---|------------------------------------|------------------------|
| Groep / Benchmark signalering obv vergelijking met aantal medewerkers | Kartonnage en Flex . Verpakking | Benchmark Industrie |
| | 875 | Benchmark |

Relatie met de directe leiding

| | | |
|---|--------|--------|
| Kan op directe leiding rekenen in moeilijke werksituaties | 61,0 % | 72,9 % |
| Kan directe leiding om hulp vragen wanneer dat nodig is | 68,9 % | 79,6 % |
| Heeft goede verstandhouding met directe leiding | 86,3 % | 89,9 % |
| Heeft soms of nooit conflicten met directe leiding | 97,0 % | 97,5 % |
| Prettige sfeer tussen werknemer en directe leiding | 81,2 % | 88,1 % |
| Soms of nooit vervelende gebeurtenissen met directe leiding | 97,9 % | 98,4 % |

Inspraak

| | | |
|--|--------|--------|
| Kan met directe leiding over werkproblemen praten | 71,0 % | 80,5 % |
| Kan meebeslissen over dingen die eigen werk raken | 53,7 % | 62,7 % |
| Kan met directe leiding voldoende overleggen over werk | 68,0 % | 75,7 % |
| Heeft rechtstreekse invloed op (afdelings)beslissingen | 30,5 % | 29,6 % |

Arbeidsvoorwaarden

Werk- en rusttijden

| | | |
|--|--------|--------|
| Kan verlof naar wens opnemen | 79,1 % | 77,1 % |
| Werk- en rusttijden zijn goed geregeld | 81,2 % | 84,8 % |
| Privé-leven niet ongunstig beïnvloed door onregelmatige werktijden | 84,2 % | 87,7 % |

Loopbaanmogelijkheden

| | | |
|---|--------|--------|
| Baan biedt financiële groeimogelijkheden | 21,3 % | 28,2 % |
| Baan vergroot mogelijkheden op arbeidsmarkt | 27,1 % | 36,4 % |
| Baan biedt mogelijkheden tot promotie | 13,0 % | 20,7 % |

Loopbaanontwikkeling

| | | |
|--|--------|--------|
| Voldoende opleidingsmogelijkheden voor huidige werk | 32,6 % | 51,6 % |
| Tevreden ontwikkelingsmogelijkheden met oog op toekomstige funct | 24,2 % | 34,1 % |
| Voldoende begeleiding bij de loopbaanontwikkeling | 19,8 % | 28,1 % |

Ongewenst gedrag op het werk door collega/leiding

| | |
|--|--------|
| Laatste 12 mnd geconfronteerd met ongewenst gedrag | 20,5 % |
|--|--------|

Ongewenst gedrag door collega/leiding

| | |
|--|--------|
| Laatste 12 mnd geconfronteerd met ongewenste seksuele aandacht | 1,4 % |
| Laatste 12 mnd geconfronteerd met intimidatie | 14,9 % |
| Laatste 12 mnd geconfronteerd met lichamelijk geweld | 0,1 % |
| Laatste 12 mnd geconfronteerd met pesten | 7,1 % |
| Laatste 12 mnd geconfronteerd met discriminatie | 4,8 % |

Totaal aantal incidenten door collega/leiding laatste 12 maanden

| | |
|---|------|
| Ongewenst gedrag (totaal aantal incidenten) | 1244 |
|---|------|

Ongewenst gedrag op het werk door collega/leiding

Aantallen incidenten door collega/leiding laatste 12 maanden

| | |
|--|-----|
| Ongewenste seksuele aandacht: incidenten | 84 |
| Intimidatie: incidenten | 518 |
| Lichamelijk geweld: incidenten | 1 |
| Pesten: incidenten | 446 |
| Discriminatie: incidenten | 195 |

| Prod. dagdienst klein bedrijf | Prod. dagdienst middelgr. bedrijf | Prod. dagdienst groot bedrijf | Prod. onregelm. middelgr. bedrijf | Prod. onregelm. groot bedrijf | Kantoor klein bedrijf | Kantoor middelgr. bedrijf | Kantoor groot bedrijf |
|----------------------------------|--------------------------------------|----------------------------------|--------------------------------------|----------------------------------|--------------------------|------------------------------|--------------------------|
| 51 | 83 | 66 | 144 | 243 | 20 | 99 | 145 |

| totaal van gehele sector | | | | | | | |
|--------------------------|--------|---------|--------|--------|---------|---------|--------|
| 62,0 % | 72,3 % | 67,7 % | 58,0 % | 46,0 % | 85,0 % | 68,7 % | 70,3 % |
| 68,0 % | 72,3 % | 76,9 % | 72,5 % | 58,3 % | 90,0 % | 71,7 % | 73,8 % |
| 76,5 % | 90,4 % | 84,6 % | 87,9 % | 79,5 % | 100,0 % | 90,9 % | 93,1 % |
| 98,0 % | 96,3 % | 100,0 % | 97,1 % | 95,5 % | 100,0 % | 98,0 % | 97,9 % |
| 72,0 % | 85,4 % | 82,8 % | 81,6 % | 70,7 % | 95,0 % | 92,9 % | 89,0 % |
| 98,0 % | 97,6 % | 98,5 % | 97,9 % | 97,1 % | 100,0 % | 100,0 % | 97,9 % |
| 63,3 % | 73,2 % | 76,9 % | 75,5 % | 63,5 % | 80,0 % | 73,5 % | 75,9 % |
| 56,0 % | 64,2 % | 49,2 % | 45,8 % | 32,2 % | 75,0 % | 71,7 % | 74,5 % |
| 62,0 % | 73,2 % | 78,5 % | 67,8 % | 56,2 % | 85,0 % | 75,5 % | 76,2 % |
| 34,0 % | 41,5 % | 33,8 % | 19,0 % | 13,2 % | 42,1 % | 43,4 % | 51,4 % |
| 77,6 % | 88,0 % | 87,5 % | 70,6 % | 77,3 % | 94,7 % | 77,8 % | 81,3 % |
| 84,0 % | 92,8 % | 89,1 % | 81,1 % | 68,2 % | 85,0 % | 87,9 % | 86,9 % |
| 95,9 % | 92,7 % | 87,5 % | 73,4 % | 70,4 % | 100,0 % | 96,0 % | 96,6 % |
| 26,5 % | 21,7 % | 15,4 % | 16,4 % | 17,7 % | 25,0 % | 25,3 % | 31,7 % |
| 32,0 % | 27,7 % | 26,2 % | 18,4 % | 16,9 % | 50,0 % | 39,4 % | 40,7 % |
| 22,4 % | 9,6 % | 7,7 % | 12,1 % | 9,1 % | 15,0 % | 16,2 % | 20,0 % |
| 23,4 % | 37,0 % | 32,3 % | 29,6 % | 26,9 % | 36,8 % | 37,8 % | 42,7 % |
| 29,8 % | 29,6 % | 17,5 % | 23,1 % | 17,0 % | 31,6 % | 24,2 % | 32,2 % |
| 31,9 % | 24,7 % | 15,9 % | 16,3 % | 16,2 % | 15,8 % | 20,2 % | 24,5 % |
| 20,0 % | 19,0 % | 26,2 % | 17,5 % | 27,9 % | 10,5 % | 15,3 % | 15,4 % |
| 2,2 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,9 % | 0,0 % | 6,2 % | 1,4 % |
| 13,3 % | 13,9 % | 19,7 % | 13,4 % | 21,1 % | 5,3 % | 8,2 % | 11,2 % |
| 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,8 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % |
| 8,9 % | 10,1 % | 8,2 % | 7,1 % | 9,3 % | 5,3 % | 4,1 % | 3,5 % |
| 2,2 % | 2,5 % | 4,9 % | 4,8 % | 5,7 % | 0,0 % | 6,2 % | 4,9 % |
| 187 | 37 | 197 | 188 | 482 | 2 | 38 | 109 |
| 52 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 17 | 13 |
| 68 | 14 | 70 | 93 | 227 | 1 | 11 | 31 |
| 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 66 | 10 | 59 | 82 | 169 | 1 | 3 | 56 |
| 1 | 13 | 68 | 12 | 84 | 0 | 7 | 9 |

Bijlage 2 - Tabellen

| | | |
|---|----------------------------------|------------------------|
| Groep / Benchmark signalering obv vergelijking met aantal medewerkers | Kartonnage en Flex Verpakking | Benchmark Industrie |
| | Benchmark | |
| | 875 | |

Daders ongewenst gedrag door collega/leiding

Daders ongewenste seksuele aandacht

| | |
|---|-------|
| Daders ongewenste seksuele aandacht: collega's | 0,9 % |
| Daders ongewenste seksuele aandacht: leidinggevenden | 0,2 % |
| Daders ongewenste seksuele aandacht: collega's en leidinggevenden | 0,1 % |

Daders intimidatie

| | |
|--|-------|
| Daders intimidatie: collega's | 2,8 % |
| Daders intimidatie: leidinggevenden | 9,9 % |
| Daders intimidatie: collega's en leidinggevenden | 1,2 % |

Daders lichamelijk geweld

| | |
|---|-------|
| Daders lichamelijk geweld: collega's | 0,1 % |
| Daders lichamelijk geweld: leidinggevenden | 0,0 % |
| Daders lichamelijk geweld: collega's en leidinggevenden | 0,0 % |

Daders pesten

| | |
|---|-------|
| Daders pesten: collega's | 3,7 % |
| Daders pesten: leidinggevenden | 1,5 % |
| Daders pesten: collega's en leidinggevenden | 1,3 % |

Daders discriminatie

| | |
|--|-------|
| Daders discriminatie: collega's | 1,2 % |
| Daders discriminatie: leidinggevenden | 1,8 % |
| Daders discriminatie: collega's en leidinggevenden | 1,5 % |

Fonds Collectieve Belangen

| | |
|--|--------|
| Is bekend met FCB Kartonnage en Flexibele Verpakkingen | 38,3 % |
|--|--------|

Is mogelijk geïnteresseerd in:

| | |
|--|--------|
| - meer informatie over het aanbod relevante opleidingen | 22,6 % |
| - traject in kaart brengen vakmanschap, ontwikkelingsmogelijkheden | 11,9 % |
| - workshop met andere werknemers over loopbaanmogelijkheden | 8,5 % |
| - workshop voor leidinggevenden over duurzame inzetbaarheid | 8,1 % |
| - adviesgesprek met een loopbaanadviseur | 9,0 % |
| - informatie over gezond werken in ploegen | 20,3 % |
| - subsidie op een gezondheidscheck | 13,4 % |
| - workshop gericht op het versterken van mijn vitaliteit | 10,5 % |
| - meer informatie over hoe ik gezond en fit kan blijven | 24,2 % |
| - anders | 5,8 % |

Wordt bij voorkeur geïnformeerd over nieuws en aanbod van FCB:

| | |
|--|--------|
| - via mijn werkgever | 44,7 % |
| - via de website van fcb | 15,1 % |
| - via de fcb nieuwsbrief | 21,5 % |
| - via brochures verspreidt via mijn bedrijf | 15,9 % |
| - via social media: bv facebook, linkedin of twitter | 4,8 % |
| - geen behoefte aan nieuws en informatie over het aanbod van fcb | 14,7 % |
| - anders | 4,5 % |

| totaal van gehele sector | | | | | | | |
|----------------------------------|--------------------------------------|----------------------------------|--------------------------------------|----------------------------------|--------------------------|------------------------------|--------------------------|
| Prod. dagdienst klein bedrijf | Prod. dagdienst middelgr. bedrijf | Prod. dagdienst groot bedrijf | Prod. onregelm. middelgr. bedrijf | Prod. onregelm. groot bedrijf | Kantoor klein bedrijf | Kantoor middelgr. bedrijf | Kantoor groot bedrijf |
| 51 | 83 | 66 | 144 | 243 | 20 | 99 | 145 |
| 2,2 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,4 % | 0,0 % | 4,1 % | 0,7 % |
| 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,4 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,7 % |
| 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 1,0 % | 0,0 % |
| 4,4 % | 3,8 % | 6,6 % | 2,4 % | 1,8 % | 0,0 % | 0,0 % | 4,9 % |
| 8,9 % | 8,9 % | 11,5 % | 8,7 % | 16,7 % | 0,0 % | 6,2 % | 5,6 % |
| 0,0 % | 1,3 % | 0,0 % | 1,6 % | 1,8 % | 5,3 % | 1,0 % | 0,0 % |
| 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,8 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % |
| 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % |
| 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % |
| 6,7 % | 5,1 % | 6,6 % | 1,6 % | 4,0 % | 5,3 % | 3,1 % | 2,8 % |
| 2,2 % | 2,5 % | 0,0 % | 1,6 % | 2,2 % | 0,0 % | 1,0 % | 0,7 % |
| 0,0 % | 1,3 % | 1,6 % | 3,2 % | 2,2 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % |
| 0,0 % | 1,3 % | 1,6 % | 0,8 % | 1,8 % | 0,0 % | 1,0 % | 1,4 % |
| 2,2 % | 1,3 % | 1,6 % | 0,8 % | 2,2 % | 0,0 % | 2,1 % | 2,8 % |
| 0,0 % | 0,0 % | 1,6 % | 2,4 % | 1,8 % | 0,0 % | 3,1 % | 0,0 % |
| 23,9 % | 40,2 % | 25,0 % | 33,1 % | 38,3 % | 65,0 % | 45,9 % | 44,1 % |
| 15,7 % | 21,7 % | 21,2 % | 24,3 % | 20,2 % | 20,0 % | 32,3 % | 23,4 % |
| 9,8 % | 14,5 % | 9,1 % | 14,6 % | 13,2 % | 5,0 % | 12,1 % | 7,6 % |
| 5,9 % | 8,4 % | 4,5 % | 7,6 % | 11,1 % | 5,0 % | 8,1 % | 7,6 % |
| 3,9 % | 12,0 % | 4,5 % | 5,6 % | 7,0 % | 0,0 % | 14,1 % | 10,3 % |
| 7,8 % | 6,0 % | 10,6 % | 5,6 % | 11,9 % | 10,0 % | 10,1 % | 9,7 % |
| 5,9 % | 6,0 % | 9,1 % | 37,5 % | 42,0 % | 0,0 % | 3,0 % | 1,4 % |
| 13,7 % | 18,1 % | 10,6 % | 10,4 % | 15,2 % | 10,0 % | 17,2 % | 10,3 % |
| 5,9 % | 12,0 % | 4,5 % | 9,7 % | 11,5 % | 5,0 % | 15,2 % | 11,7 % |
| 17,6 % | 26,5 % | 22,7 % | 22,9 % | 31,7 % | 15,0 % | 27,3 % | 14,5 % |
| 7,8 % | 1,2 % | 9,1 % | 5,6 % | 5,4 % | 10,0 % | 8,1 % | 5,5 % |
| 35,3 % | 49,4 % | 36,4 % | 39,6 % | 43,2 % | 55,0 % | 47,5 % | 52,4 % |
| 3,9 % | 13,3 % | 15,2 % | 14,6 % | 17,7 % | 10,0 % | 22,2 % | 13,8 % |
| 21,6 % | 20,5 % | 18,2 % | 16,7 % | 23,0 % | 25,0 % | 30,3 % | 20,0 % |
| 15,7 % | 8,4 % | 15,2 % | 18,8 % | 18,5 % | 5,0 % | 17,2 % | 14,5 % |
| 2,0 % | 2,4 % | 4,5 % | 4,9 % | 6,6 % | 0,0 % | 5,1 % | 5,5 % |
| 21,6 % | 15,7 % | 18,2 % | 14,6 % | 14,8 % | 20,0 % | 8,1 % | 13,1 % |
| 0,0 % | 2,4 % | 9,1 % | 6,3 % | 4,1 % | 0,0 % | 5,1 % | 4,8 % |

Bijlage 3 - Vragenlijst

U kunt ook via internet meedoen aan het onderzoek.

Ga naar www.skbmonitor.com/fcb-vitaal

Dit is uw toegangscode:

Sectoronderzoek

Duurzame inzetbaarheid

Doe mee!



vitaal
de toekomst in

sectoronderzoek
duurzame
inzetbaarheid





kartonnage- en
flexibele verpakkingen

INSTRUCTIES VOOR INVULLEN

Bij de meeste vragen is het de bedoeling dat u één hokje aankruist. Wanneer u meer antwoorden mag aankruisen, dan staat dit apart vermeld. Bij enkele vragen wordt u gevraagd een getal in te vullen. Er is dan voor elk cijfer een apart hokje gemaakt. Schrijf één cijfer per vakje, zodat het gehele cijfer binnen het vakje komt.

Omdat de papieren vragenlijst automatisch verwerkt wordt, vragen wij u om met het volgende rekening te houden:

- de vragenlijst niet kreuken of dubbelvouwen;
- de vragenlijst met een zwarte of blauwe balpen invullen, alstublieft geen rode pen, viltstift of potlood gebruiken;
- wilt u een duidelijk kruisje in het vakje van uw keuze neerzetten (het vakje dus niet helemaal inkleuren). Indien u zich vergist heeft bij het invullen, dan kunt u het goede antwoord aangeven door dat hokje helemaal zwart maken. De computer “leest” namelijk het meest donkere hokje.

Wilt u na het invullen de vragenlijst terugsturen naar:

SKB-Desan, Antwoordnummer 47599, 1070 WE Amsterdam.

U kunt daarvoor gebruik maken van de bijgevoegde antwoordenvolp. Een postzegel is niet nodig.



Beste werknemer,

Met het programma “Vitaal de toekomst in” wil het FCB de duurzame inzetbaarheid in de sector Kartonnage en Flexibele Verpakkingen bevorderen. We vragen u om een aantal vragen over uw werk te beantwoorden. Zo weten wij waar knelpunten liggen en hoe we op de beste manier er voor kunnen zorgen dat u gezond en met plezier uw werk kunt (blijven) doen.

Waarom zou ik meedoen?

Omdat u daarmee u zelf en uw collega's helpt om de werkomstandigheden en het werkplezier te verbeteren. Na afloop van het onderzoek kunt u bovendien – als u dat wilt - een persoonlijk adviesrapport ontvangen. U ziet dan niet alleen hoe u zelf in het werk staat, maar u krijgt ook daarop afgestemde tips. Veel mensen vinden het leuk om zo'n persoonlijk adviesrapport te ontvangen.

Hoe gaat het onderzoek in zijn werk?

U kunt de vragenlijst invullen op papier of via internet. Als u de vragenlijst op papier invult, kunt u deze met de bijgevoegde antwoordenvolp terugsturen (geen postzegel nodig!).

Als u de vragenlijst via internet wilt beantwoorden, surft u naar www.skbmonitor.com/fcb-vitaal

De toegangscode staat linksboven op het voorblad van deze vragenlijst. De papieren vragenlijst kunt u in dat geval weggooien.

Hoe krijg ik mijn persoonlijke adviesrapport?

Als u de vragen beantwoordt via internet, krijgt u meteen na de laatste vraag uw adviesrapport te zien. Dat kunt u dan opslaan of afdrukken. Als u de vragen op papier beantwoordt kunt u een adres opgeven. Begin mei sturen we dan het adviesrapport naar dat adres.

Hoe zit het met mijn privacy?

We vinden het belangrijk dat u er zeker van bent dat uw werkgever uw antwoorden nooit te zien krijgt. FCB laat dit onderzoek daarom uitvoeren door SKB (www.skb.nl). Dat onderzoeksbureau is gespecialiseerd in vertrouwelijk onderzoek. Alleen als minimaal 15 werknemers de vragen hebben beantwoord zal SKB daarover rapporteren. Kleine werkgevers krijgen een rapportage waarin de resultaten van verschillende kleine bedrijven zijn samengevoegd. Zo beschermen we uw privacy.

Doe mee, voor u zelf en al uw collega's in de sector.

Willem de Vocht, werkgeversvertegenwoordiger, voorzitter FCB
Jos Cohen, FNV Media en Cultuur
Jacqueline Kraan, CNV Vakmensen
Cees Otterspeer, FNV Media en Cultuur

PERSOONSgegevens

- ▶ **Geboortejaar**
- ▶ **Geslacht** vrouw
 man
- ▶ **Dienstrooster** dagdienst
 onregelmatige dienst (ploegendienst)
 anders
- ▶ **Omvang dienstverband** uren per week (volgens aanstelling)
- ▶ **Werkt u over, dat wil zeggen meer uren dan contractueel zijn vastgelegd?** ja, structureel (vaak)
 ja, incidenteel (af en toe)
 nee, nooit
- ▶ **Wat is uw functie?** productie/logistiek
 kantoor
 anders
- ▶ **Heeft u een leidinggevende functie?** nee
 ja

WERKBELEVING

- | ▶ Taakduidelijkheid | altijd | vaak | soms | nooit |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Weet u precies wat anderen op uw werk van u verwachten? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Weet u precies waarvoor u wel, en waarvoor u niet verantwoordelijk bent? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ligt duidelijk voor u vast, wat precies uw taak is? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Weet u precies wat u van de andere mensen van uw afdeling mag verwachten? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
-
- | ▶ Afwisseling in het werk | altijd | vaak | soms | nooit |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Is voor uw werk creativiteit vereist? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Is uw werk gevarieerd? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Vraagt uw werk een eigen inbreng? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Heeft u in uw werk voldoende afwisseling? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
-
- | ▶ Zelfstandigheid in het werk | altijd | vaak | soms | nooit |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Heeft u vrijheid bij het uitvoeren van uw werkzaamheden? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Kunt u zelf bepalen hoe u uw werk uitvoert? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Kunt u zelf bepalen hoeveel tijd u aan een bepaalde activiteit besteedt? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Kunt u uw werk zelf indelen? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| | | | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|----------------------------|
| ▶ Werktempo en werkhoeveelheid | altijd | vaak | soms | nooit | |
| Heeft u te veel werk te doen? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| Moet u extra hard werken om iets af te krijgen? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| Moet u zich haasten? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| Heeft u te maken met een achterstand in uw werkzaamheden? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| Heeft u problemen met het werktempo? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| Heeft u problemen met de werkdruk? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| ▶ Lichamelijke belasting | altijd | vaak | soms | nooit | |
| Heeft u tijdens het werk veel hinder van tillen of sjouwen? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| Vindt u uw werk lichamelijk erg inspannend? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| Vereist uw werk lichaamskracht? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| ▶ Relatie met directe leiding | altijd | vaak | soms | nooit | |
| Kunt u op uw directe leiding rekenen wanneer u het in uw werk wat moeilijk krijgt? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| Kunt u als dat nodig is uw directe leiding om hulp vragen? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| Is uw verstandhouding met uw directe leiding goed? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| Heeft u conflicten met uw directe leiding? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| Heerst er tussen u en uw directe leiding een prettige sfeer? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| Doen zich tussen u en uw directe leiding vervelende gebeurtenissen voor? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| ▶ Inspraak | altijd | vaak | soms | nooit | |
| Kunt u met uw directe leiding praten over problemen op het werk? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| Kunt u meebeslissen over dingen die met uw werk te maken hebben? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| Kunt u met uw directe leiding voldoende overleggen over uw werk? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| Heeft u rechtstreeks invloed op beslissingen van uw afdeling/organisatie? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| ▶ Werk- en rusttijden | altijd | vaak | soms | nooit | |
| Kunt u verlof opnemen wanneer u dat wilt? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| Zijn uw werk- en rusttijden goed geregeld? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| Wordt uw privé-leven ongunstig beïnvloed door onregelmatige werktijden? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| ▶ Leermogelijkheden | helemaal mee eens | mee eens | neutraal | mee oneens | helemaal mee oneens |
| Ik leer nieuwe dingen in mijn werk. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Mijn baan biedt mij mogelijkheden voor persoonlijke groei en ontwikkeling. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Mijn werk geeft mij het gevoel dat ik er iets mee kan bereiken. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Mijn kennis en vaardigheden stellen mij in staat om mijn huidige werk goed te doen. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ▶ Loopbaanmogelijkheden | helemaal mee eens | mee eens | neutraal | mee oneens | helemaal mee oneens |
| Mijn baan biedt mij financiële groeimogelijkheden. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Mijn huidige baan vergroot mijn kansen en mogelijkheden op de arbeidsmarkt. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Mijn baan biedt mij mogelijkheden tot promotie. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| | helemaal mee eens | mee eens | neutraal | mee oneens | helemaal mee oneens |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------------------|
| ▶ Loopbaanontwikkeling | | | | | |
| Deze organisatie biedt mij voldoende opleidingsmogelijkheden voor mijn huidige werk. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ik ben tevreden over de ontwikkelingsmogelijkheden met het oog op een toekomstige functie. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ik krijg voldoende begeleiding bij mijn loopbaanontwikkeling. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

VITALITEIT

| | helemaal mee eens | mee eens | neutraal | mee oneens | helemaal mee oneens |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------------------|
| ▶ Plezier in het werk | | | | | |
| Ik vind mijn werk nog steeds boeiend, elke dag weer. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ik doe mijn werk omdat het moet, daarmee is alles wel gezegd. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Na zo'n vijf jaar heb je het in dit werk wel gezien. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ik heb plezier in mijn werk. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ik moet telkens weerstand bij mezelf overwinnen om mijn werk te doen. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| | helemaal mee eens | mee eens | neutraal | mee oneens | helemaal mee oneens |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------------------|
| ▶ Actief leren | | | | | |
| In mijn werk probeer ik telkens weer nieuwe dingen te leren. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ik denk er over na hoe ik in de toekomst mijn werk zo goed mogelijk kan blijven doen. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| In mijn werk zoek ik de mensen op waarvan ik iets kan leren. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ik zorg ervoor dat ik qua kennis en vaardigheden goed mee kan komen met veranderingen in mijn werk. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| | helemaal mee eens | mee eens | neutraal | mee oneens | helemaal mee oneens |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------------------|
| ▶ Initiatief richting het werk | | | | | |
| Ik bediscussieer werkmethodes met mijn leidinggevende als ik vind dat ze beter kunnen. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Op mijn werk doe ik suggesties om de manier van werken te verbeteren. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Wanneer werkmethodes of procedures niet effectief zijn, probeer ik daar iets aan te doen. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| | altijd | vaak | soms | nooit |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| ▶ Energie tijdens het werk | | | | |
| Aan het begin van mijn werkdag heb ik volop energie. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Tijdens mijn werk voel ik me fit. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Op mijn werk bruis ik van energie. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Tijdens het laatste deel van de werkdag kan ik me nog goed concentreren. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Het laatste deel van de werkdag vliegt voorbij. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| | altijd | vaak | soms | nooit |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| ▶ Herstel na het werk | | | | |
| Ik vind het moeilijk om me te ontspannen aan het einde van een werkdag. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Aan het einde van een werkdag ben ik echt op. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Mijn baan maakt dat ik me aan het eind van een werkdag nogal uitgeput voel. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Het kost mij moeite om me te concentreren in mijn vrije uren na het werk. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ik kan weinig belangstelling opbrengen voor andere mensen, wanneer ik zelf net thuis ben gekomen. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Als ik thuis kom moeten ze mij even met rust laten. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| | altijd | vaak | soms | nooit |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| ▶ Afstand nemen | | | | |
| Als ik mijn werk verlaat, blijf ik me zorgen maken over werkproblemen. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ik kan mijn werk heel gemakkelijk van me afzetten. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Als ik vrij ben maak ik me zorgen over mijn werk. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ▶ Gevolgen van werkdruk en -stress | nee | ja | | |
| Heeft u de afgelopen 12 maanden ten gevolge van werkdruk/ werkstress: | | | | |
| wel eens verzuimd van uw werk? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | |
| uw plezier in het werk verloren? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | |
| serieus overwogen van baan te veranderen? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | |

ALGEMENE GEZONDHEID

| | nee | ja |
|---|--------------------------|--------------------------|
| ▶ Bent u vaak moe? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Bent u vaak slaperig of suf? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Slaapt u slecht? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Bent u bij lichamelijke inspanning meestal snel buiten adem? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Heeft u regelmatig pijn of stijfheid in nek, schouder of armen? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Heeft u regelmatig pijn of stijfheid in rug of benen? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

▶ Wat is uw lengte? centimeter

▶ Wat is uw gewicht? kilogram

ONGEWENSTE OMGANGSVORMEN OP HET WERK

| ▶ Kunt u aangeven hoe vaak u de afgelopen 12 maanden persoonlijk te maken heeft gehad met: | | | | | | | zo ja, door wie → | collega | leiding-gevend | beiden |
|---|---------------------------|--|--|--|------------------------------------|-----------------------------------|-------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | afgelopen 12 maanden niet | afgelopen 12 maanden één of meerdere keren | iedere 6 maanden één of meerdere keren | iedere 3 maanden één of meerdere keren | iedere maand één of meerdere keren | iedere week één of meerdere keren | | | | |
| Ongewenste seksuele aandacht van leidinggevend en/of collega's | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | zo ja, door wie → | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Intimidatie door leidinggevend en/of collega's | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | zo ja, door wie → | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Lichamelijk geweld door leidinggevend en/of collega's | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | zo ja, door wie → | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Pesten door leidinggevend en/of collega's | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | zo ja, door wie → | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Discriminatie door leidinggevend en/of collega's | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | zo ja, door wie → | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

FONDS COLLECTIEVE BELANGEN (FCB)

Het Fonds Collectieve Belangen in de Kartonnage en Flexibele Verpakkingen (FCB) is een Stichting van werknemers en werkgevers en heeft tot doel om het vakmanschap in de sector te versterken en een bijdrage te leveren aan de duurzame inzetbaarheid van werknemers. Dat doet FCB onder andere door het beschikbaar stellen van subsidie en het aanbieden van concrete diensten en producten voor werkgevers en werknemers. Op onze website www.fcb-verpakkingen.nl is hierover veel informatie te vinden.



► **Bent u bekend met FCB Kartonnage en Flexibele Verpakkingen?**

- nee
 ja

► **In welke diensten of producten van FCB zou u mogelijk geïnteresseerd zijn?**

(meerdere antwoorden mogelijk)

- Meer informatie over het aanbod aan opleidingen die relevant zijn voor het werken in de sector
- Een traject om mijn vakmanschap en ontwikkelingsmogelijkheden in kaart te brengen
- Een workshop met andere werknemers over mijn loopbaan- en ontwikkelingsmogelijkheden
- Een workshop voor leidinggevenden over duurzame inzetbaarheid
- Een adviesgesprek met een loopbaanadviseur
- Informatie over gezond werken in ploegen
- Subsidie op een gezondheidscheck
- Een workshop gericht op het versterken van mijn vitaliteit
- Meer informatie over hoe ik gezond en fit kan blijven
- Anders, namelijk:

► **Hoe wordt u bij voorkeur geïnformeerd over nieuws en het aanbod van FCB?**

(meerdere antwoorden mogelijk)

- Via mijn werkgever
- Via de website van FCB www.fcb-verpakkingen.nl
- Via de FCB nieuwsbrief
- Via brochures verspreidt via mijn bedrijf
- Via social media: bv facebook, linkedin of twitter
- Ik heb geen behoefte aan nieuws en informatie over het aanbod van FCB
- Anders, namelijk:

INSTUREN EN PERSOONLIJK ADVIES

Dank u voor het beantwoorden van de vragen. SKB zal strikt vertrouwelijk omgaan met uw gegevens.

Heeft u de vragen via internet beantwoord?

Dan kunt u meteen uw persoonlijk adviesrapport via internet bekijken. De papieren vragenlijst kunt u weggoaien.

Heeft u de vragen op papier beantwoord?

Stop de ingevulde vragenlijst in de antwoordenvelop en stuur deze voor 7 april naar: SKB-Desan, Antwoordnummer 47599, 1070 WE Amsterdam. Een postzegel is niet nodig.

Wilt u uw persoonlijke adviesrapport ontvangen? Vul dan hier uw **thuisadres** in. U kunt het rapport begin mei verwachten.

Naam :

Adres :

Postcode / plaats :

Bijlage 4

Begeleidingscommissie sectoronderzoek FCB verzonden per email

16 juli 2017

Toelichting op cijfers over intimidatie

Geachte leden van de begeleidingscommissie,

Op 16 juni heeft SKB de cijfers over het onderzoek over werkdruk en duurzame inzetbaarheid in de sector Kartonnage en Flexibele Verpakkingen gepresenteerd tijdens een bijeenkomst van het HR-platform. Bij deze gelegenheid kwamen er vragen over de achtergrond van de cijfers over intimidatie. In deze korte notitie geef ik deze achtergronden.

De vragen over ongewenste omgangsvormen zijn afgeleid van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) die jaarlijks door TNO/CBS in opdracht van het ministerie van SZW wordt afgenomen. In de volgende tabel staan de vragen zoals ze in de NEA zijn opgenomen.

| Kunt u aangeven in welke mate u de <u>afgelopen 12 maanden</u> persoonlijk te maken heeft gehad met: | Nee, nooit | Ja, een enkele keer | Ja, vaak | Ja, zeer vaak |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| c1 Ongewenste seksuele aandacht van klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.)? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c2 Ongewenste seksuele aandacht van leidinggevend en/of collega's? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c3 Intimidatie door klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.)? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c4 Intimidatie door leidinggevend en/of collega's? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c5 Lichamelijk geweld door klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.)? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c6 Lichamelijk geweld door leidinggevend en/of collega's? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c7 Pesten door klanten (of patiënten, leerlingen of passagiers, e.d.)? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c8 Pesten door leidinggevend en/of collega's? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

bron: NEA 2016

De vraag over intimidatie betreft vraag c4:

Kunt u aangeven in welke mate u de afgelopen 12 maanden persoonlijk te maken heeft gehad met intimidatie door leidinggevenden of collega's?

SKB heeft deze vraag op de volgende manier verbeterd:

a] in de beantwoording van de hoofdvraag wordt specifiek gevraagd naar de frequentie. Zo kan er een schatting van het aantal incidenten gemaakt worden.

b] met een vervolgvraag wordt doorgevraagd door wie men zich geïntimideerd voelde.

| Kunt u aangeven hoe vaak u de afgelopen 12 maanden persoonlijk te maken heeft gehad met: | | | | | | | zo ja, door wie → | collega | leiding-gevend | beiden |
|--|---------------------------|--|--|--|------------------------------------|-----------------------------------|-------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | afgelopen 12 maanden niet | afgelopen 12 maanden één of meerdere keren | iedere 6 maanden één of meerdere keren | iedere 3 maanden één of meerdere keren | iedere maand één of meerdere keren | iedere week één of meerdere keren | | | | |
| Ongewenste seksuele aandacht van leidinggevenden of collega's | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Intimidatie door leidinggevenden of collega's | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Vergelijking met benchmarks

In de volgende tabel worden voor de vraag over intimidatie de resultaten van de NEA 2016, de SKB-benchmarks en de resultaten van de sector vergeleken.

| | bron | aantal MW | % MW dat intimidatie heeft meegemaakt | wie intimideerde? | | | |
|----------------------------------|------|-----------|---------------------------------------|-------------------|-----------|--------|----------|
| | | | | collega | leidingg. | beiden | onbekend |
| Totale beroepsbevolking | NEA | | 11,1% | - | - | - | |
| Industrie | NEA | | 13,9% | - | - | - | |
| Totale beroepsbevolking | SKB | | 11,3% | 3,7% | 5,8% | 1,6% | 0,2% |
| Kartonnage en Flex. Verpakkingen | SKB | 818 | 14,9% | 2,8% | 9,9% | 1,2% | 1,0% |
| Productie dagdienst | SKB | 185 | 15,7% | 4,9% | 9,7% | 0,5% | 0,5% |
| Productie onregelmatige dienst | SKB | 365 | 18,4% | 1,9% | 13,4% | 1,9% | 1,1% |
| Kantoormedewerkers | SKB | 259 | 9,7% | 2,7% | 5,4% | 0,8% | 0,8% |

Het benchmarkcijfer van SKB voor de totale beroepsbevolking (11,3%) is goed vergelijkbaar met de uitkomst van de NEA op het niveau van de totale beroepsbevolking (11,1%).

In de sector Kartonnage en Flexibele verpakkingen heeft 14,9% van de medewerkers afgelopen 12 maanden persoonlijk te maken hebben gehad met intimidatie. Dat is 1% hoger dan wat NEA rapporteert over de industrie. De functiegroep die het meest met intimidatie te maken heeft zijn de productiemedewerkers met onregelmatige dienst. Van hen heeft 18,4% afgelopen 12 maanden persoonlijk te maken gehad met intimidatie.

Intimidatie door leidinggevend en komt vaker voor dan door collega's. Binnen de totale beroepsbevolking voelt 7,4% zich geïntimideerd door de *leidinggevende* (5,8% plus 1,6%). In de sector Kartonage en Flexibele verpakkingen is dit percentage hoger, namelijk 11,1%. In de functiegroep productiemedewerkers met onregelmatige dienst is dit percentage het hoogst, namelijk 15,3%.

Binnen de totale beroepsbevolking voelt 5,3% zich geïntimideerd door de collega's (3,7% plus 1,6%). In de sector Kartonage en Flexibele verpakkingen is dit percentage lager, namelijk 4,0%. In de functiegroep productiemedewerkers met dagdienst is dit percentage het hoogst, namelijk 5,3%.

Al met al kunnen we concluderen dat - vergeleken met de industrie én de totale beroepsbevolking - in de sector Kartonage en Flexibele verpakkingen meer medewerkers zich geïntimideerd voelen door hun leidinggevende, met name de productiemedewerkers in onregelmatige dienst.

Met vriendelijke groet,

Jan Prins
Senior onderzoeker, founder SKB



Dit project is mede mogelijk
gemaakt door het Europees
Sociaal Fonds van de
Europese Unie